Monitoring Report on EI Receipt by Reason for Job Separation

Final Report

Evaluation and Data Development
Strategic Policy
Human Resources Development Canada

May 2003

SP-ML-018-05-03E
(également disponible en français)

106-02323/

Paper
ISBN: 0-662-36174-1
Cat. No.: HS3-2/018-05-03E

PDF
ISBN: 0-662-36168-7
Cat. No.: HS3-2/018-05-03E-PDF

HTML
ISBN: 0-662-36169-5
Cat. No.: HS3-2/018-05-03E-HTML

Table of Contents

Executive Summary ..... **i**
Data and Methodology i
Main Findings ii

Management Response ..... **v**

Introduction **1**

Data and Methodology **3**

Overview of the Reasons for Job Separation **5**

Detailed Analysis of Six Reasons for Job Separation **9**
Layoffs 9
Return to School 12
Injury or Illness 14
Quits 17
Dismissal 22
Pregnancy or Parental Reasons 25

Conclusions **29**

List of Tables

Table 1	EI Receipt Rates by Reason for Job Separation (%)	5
Table 2	Regression - EI Receipt for All Reasons for Job Separation	7
Table 3	Layoffs - Distribution of EI Recipients (%)	9
Table 4	Regression - EI Receipt of Those Laid Off	11
Table 5	Return to School - Distribution of EI Recipients (%)	13
Table 6	Regression - EI Receipt of Those Returning to School	14
Table 7	Injury or Illness - Distribution of EI Recipients (%)	15
Table 8	Regression - EI Receipt of Those Injured or Ill	16
Table 9	Quits - Distribution of EI Recipients (%)	18
Table 10	Regression - EI Receipt of Those Quitting	20
Table 11	Regression (Quits) - Areas with Human Resources Centres (HRCs)	21
Table 12	Dismissed - Distribution of EI Recipients (%)	23
Table 13	Regression - EI Receipt of Those Dismissed	24
Table 14	Regression (Dismissals) - Areas with Human Resources Centres (HRCs)	25
Table 15	Pregnancy or Parental - Distribution of EI Recipients (%)	26
Table 16	Regression - EI Receipt of Those Pregnant or Parental	27

Executive Summary

Evaluation of the Employment Insurance (EI) system must include consideration of EI benefit accessibility. For the past three years, reports have examined the rate at which EI benefits are collected. Last year, a report took a closer look at the reasons for the non-receipt of EI.

The current report considers the accessibility issue from another perspective by examining the relationship between the receipt of EI and the reason for job separation. Specifically, this report:

- Provides an overview of the reasons for job separation and examines EI receipt and eligibility rates for each reason; and
- Provides a more detailed analysis of the six main reasons for job separation (layoffs, return to school, injury or illness, quits, dismissals, and pregnancy or parental) and includes a discussion of the rules surrounding each reason as well as the expected impact on the receipt of EI.

Data and Methodology

This study uses data from the Canadian Out-of-Employment (COEP) survey and EI administrative data from the Record of Employment (ROE) database and Status Vector (SV). Information on the reason for job separation is reported by the employer on the ROE form and is also collected from the former employee by the COEP survey. Although the COEP survey question provides responses similar to the reasons reported on the ROE, the information is not always identical. Therefore, most of the analysis presented in this report uses the reason for job separation that was indicated on the ROE form, as the administration of EI is reliant upon the ROE reason for job separation.

The analysis in this report focuses on the most recent COEP survey respondents (i.e., workers who had a change or interruption in their employment activity at some time during the period from October 2000 to September 2001). The analysis also compares COEP data for this most recent period with COEP data for the periods immediately preceding the 1996 EI reforms (1995Q3 - 1996Q2) and following the 1996 EI reforms (1997Q1 - 1997Q4). In the case of two of the reasons for job separation (quits and dismissals), the analysis also uses the ROE and SV data to examine the possibility of a "regional" effect due to Human Resource Centre (HRC) managers.

Main Findings

The overview analysis indicated that a layoff was the reason for job separation for more than half (58.6 percent) of all COEP survey respondents in the most recent period (2000Q4 – 2001Q3) who received EI. The next largest category was pregnancy or parental reasons (10.5 percent).

Comparing EI receipt rates by reason for job separation indicated that individuals listed as returning to school, taking a leave of absence, quitting or retiring were less likely to collect EI than those laid off. Workers leaving a job for pregnancy or parental reasons were more likely to collect EI than laid-off workers.

The detailed analysis of the six main reasons for job separation indicated considerable differences by gender, age, family type and region. For example:

- Males accounted for almost two-thirds (64.3 percent) of those laid off, 60.5 percent of those who quit, and 58.6 percent of those dismissed but accounted for only 54.7 percent of all EI recipients;
- Females accounted for 90.7 percent of EI recipients who left a job for pregnancy or parental reasons, 61.6 percent of those who left a job due to injury or illness, and also 61.6% of those returning to school, but accounted for only 45.2 percent of all EI recipients;
- Youths (15-24 years of age) accounted for 44.9 percent of EI recipients with "return to school" recorded on their ROE, 19.1 percent of those dismissed, and 17.8 percent of those who quit their jobs, but accounted for only 12.4 percent of all EI recipients;
- Single individuals without children accounted for 43.3 percent of EI recipients who quit their jobs, compared with 27.8 percent of all EI recipients;
- Single individuals with children accounted for 23.6 percent of those dismissed, 13.1 percent of those who were out of a job for pregnancy or parental reasons, and 9.2 percent of those who quit, but accounted for only 8.5 percent of all EI recipients; and
- Individuals in rural areas accounted for more than one-quarter (25.1 percent) of EI recipients who were laid off and only 3.2 percent of those with "return to school" recorded on their ROE form, but accounted for 19.2 percent of all EI recipients.

In the case of EI receipt rates, the detailed analysis for the six main reasons for job separation indicated that:

- Youths were less likely to collect EI than the prime age group (25-54 years of age) when the reason for job separation was a layoff or a return to school. Also, they were less likely to collect EI than the prime age male group when the reason for job separation was either quitting or dismissal.

- Seasonal workers were less likely than non-seasonal workers to collect EI if the reason for job separation was a layoff or a return to school.
- The longer the consecutive weeks of unemployment, the more likely a person was to collect EI when the reason for job separation was a layoff.
- A higher unemployment rate led to a lower EI receipt rate when the reason for job separation was pregnancy or parental reasons.
- For the most recent period, EI receipt rates were lower for those who were laid off, returned to school or quitting, compared with the EI receipt rate for these categories during the post-EI reform period.
- A substantial portion of those who quit receive EI due to mitigating circumstances. This is higher for those who are dismissed. There is some evidence to suggest that Human Resource Centre (HRC) managers in different parts of Canada varied in how they approved EI claims for individuals quitting their jobs. This is more noticeable in the case of dismissals, where EI receipt rates vary more widely.
- In some cases the accuracy of the reason for job loss may be an issue. Comparisons of the responses given on the COEP survey and the ROE form showed large discrepancies in such categories as dismissals and return to school. The greatest area of agreement was for maternity.

Management Response

In April 2000 the Insurance Branch implemented as part of its yearly action plan a comprehensive quality management strategy to improve the quality of decisions affecting benefit payments. Various initiatives and studies have since been done.

In November 2001 a policy on documentation and fact-finding for adjudication of Employment Insurance (EI) claims was implemented nationally. The objective of this policy is to ensure that documentation on EI claim files conforms to the standards of administrative law, and the requirements of the EI Act and Regulations. It also recognizes that good documentation supports the quality criteria established in the National Quality Management Policy to improve timeliness, accuracy, and clarity of communication, fairness and client satisfaction.

In April 2002, an interactive on-line fact-finding process within Appli Web (application for EI on-line), was introduced as part of the Government On-Line initiative. This process which is currently being expanded will ensure consistency in fact-finding thereby reducing variances in decision making across the country. As well, HRDC is promoting on-line applications as the preferred channel for accessing EI. As more claims are received through the Internet, the consistency of fact-finding and decisions should continue to improve.

On April 1, 2003, the Commission introduced a National Policy of Levels of Adjudication which set levels of responsibilities under which decisions can be made. The policy ensures consistency in the decisions by ensuring adherence to the proper level of authority. A first level decision is one with straightforward elements that can only lead to one readily apparent conclusion. A national study undertaken in the second quarter of 2003 by Insurance Quality Services concluded that agents are adhering to this policy in the majority of cases.

Internal Audit and Risk Management Services (IARMS) conducted, as part of its 2002-2003 Resource Utilization Plan, an audit of entitlement to EI benefits. The final draft report indicates that in the opinion of the auditors, "activities related to entitlement to EI benefit are well managed and the national quality management initiative and the strategic direction for improving the quality of decisions and benefit payment are contributing to the quality of this process".

I would like to stress that the survey period used in the analysis covered 2000 and 2001. Since that time, the Insurance Branch has actively pursued different avenues to ensure consistency – standardization in both the process and the policies that lead to decisions regarding EI claims. The initiatives implemented since 2000 have resulted in consistency of decisions continuing to improve.

For example, in 2001-02, the overall accuracy rate was 94.41%. The target is 95%. By the end of 2002-03, the accuracy rate had risen to 95.5%, an improvement of 1.09%, which translates into $120M in savings (benefits not improperly paid). And in the first three months of 2003-04, the accuracy rate continues to exceed 95%.

We anticipate that the advancement of automated claims processing (ACP), web-based adjudication tools and services to clients and employers will enable this upward trend to continue.

Introduction

Any overall assessment of the Employment Insurance (EI) system must include extensive analysis of EI benefit accessibility. For the past three years, reports have been prepared to examine the rate at which EI benefits are collected. Last year, the report took a closer look at the reasons for the non-receipt of EI. The primary intent was to examine the immediate and long-term impacts of EI reform.

The current report considers the accessibility issue from another perspective by examining the relationship between the receipt of EI and the reason for job separation. This perspective provides insight into the operational dimension of EI.

The reason for job separation is indicated on the Record of Employment (ROE) form that must be completed by the employer when an employee stops working for that employer. The reason for separation recorded on the ROE form is used to help determine who is qualified to receive EI benefits. For example, if the reason is dismissal, the individual who was dismissed will not qualify for EI unless there are some mitigating circumstances.

The first part of this report discusses the data and methodology used to conduct the analysis. The second part provides an overview of the reasons for job separation and examines EI receipt and eligibility rates for each reason. The third part provides a more detailed analysis of the six main reasons for job separation and includes a discussion of the rules surrounding each reason as well as the expected rate of receipt of EI. In cases where the receipt of EI is significantly different, further analysis attempts to explain the variation.

Data and Methodology

The receipt of Employment Insurance (EI) by reason for job separation is examined in this report using data from the COEP survey, the Record of Employment (ROE) database and the Status Vector (SV).

The COEP survey is conducted by Statistics Canada for Strategic Evaluations at Human Resources Development Canada (HRDC). The survey interviews samples of individuals who had a job separation during specified reference periods. The first interview (wave 1) occurs within a year of the job separation and the second interview (wave 2) is conducted about nine months after the first interview. Information collected by the COEP survey includes background demographics on the individual and household, reason for job separation, receipt of EI benefits, information on job search activities and outcomes, income, assets and debts, expenditures, and training.

For the period from October 2000 to September 2001, a total of 14,567 Canadians who had a change or an interruption in their employment activity were surveyed by the COEP survey. The analysis presented in this report compares this most recent period with the periods immediately preceding and following the 1996 EI reforms by grouping the (quarterly) cohorts of COEP data into the following periods:

- Pre-EI Reform (cohorts 1 to 4): Participants for these interviews had a job separation in one of the four quarters (1995Q3 - 1996Q2) prior to EI reform;
- Post-EI Reform (cohorts 7 to 10): Participants for these interviews had a job separation in one of the four quarters (1997Q1 - 1997Q4) after EI reform; and
- Most Recent (cohorts 22 to 25): Participants for these interviews had a job separation in one of the four quarters from 2000Q4 to 2001Q3.

The pre-EI reform period is compared to the post-EI reform period as a means of determining the changes associated with EI reform. No analysis is done on the period during EI reform (1996Q3 - 1996Q4) because the implementation of EI reform was not complete and the analysis would be quite complex. In addition to comparing the pre- and post-EI reform periods, the most recent period (2000Q4 to 2001Q3) is compared to these previous two periods as a measure of the longer-run effects of EI reform.

The analysis presented in this report also uses administrative data from the ROE database in conjunction with SV data to help build a database for different Human Resource Centres (HRCs) in Canada. An ROE is a registered document employers must complete and provide to each employee who stops working for them. The completed ROE indicates how long the employee worked for the employer, how many hours the employee worked, the amount of insured earnings, and why the employee is no longer working for the employer. The ROE is the key form in establishing an EI claim and is used to determine if a person can qualify for EI benefits, how much the benefits will be and how long the benefits can be paid.

The SV file is a derivative of HRDC's 'Benefits and Overpayments' (BNOP) file, which is used to administer EI claims and pay benefits. The BNOP file contains information from the claimant's application for EI benefits, the claimant's bi-weekly report cards, and administrative decisions made by the Commission on the claimant's eligibility. Types of data on the BNOP file include:

- characteristics of the claimant;
- benefit rates and claim durations; and
- a week-by-week account of claimant activity during the life of the claim.

In this report, SV data is used along with ROE data to analyze the effect of regional HRC managers on EI receipt rates in the case of persons who quit their jobs or were dismissed. This "regional" effect is determined only for quits and the dismissals because these two reasons for job separation offer an HRC manager more discretion in allocating EI benefits.

Using these data sources, this report takes a close look at each reason for job separation listed on the ROE form. Claimant characteristics and EI receipt rates are also examined using statistical analysis and (probit model) estimation techniques.

Overview of the Reasons for Job Separation

Eleven unique reasons for job separation are captured on the ROE form. Table 1 uses data on the most recent COEP survey respondents to examine the distribution of EI recipients, receipt rates and eligibility by the reason for job separation.

Table 1
EI Receipt Rates by Reason for Job Separation
(%)

	All	Share of EI Recipients		Collected EI		Eligibility
Reason for Job Separation	Reason Reported on ROE Form	COEP Survey Question	Reason Reported on ROE Form	Within 5 weeks of job loss	Weeks of unemp. > 1	Enough Hours to Qualify
Layoff	39.1	54.9	58.6	45.6	50.4	77.3
Strike or Lockout	0.1	0.1	0.2	n/a	n/a	n/a
Return to School	3.6	1.8	0.4	3.7	4.7	59.4
Injury or Illness	4.2	8.2	8.1	58.9	59.3	87.1
Quit	27.2	5.7	5.0	5.6	9.4	64.3
Pregnancy or Parental	3.9	10.9	10.5	82.2	83.3	92.3
Retirement	0.7	0.6	0.4	15.0	16.2	95.0
Work Sharing	0.6	–	1.7	84.5	75.8	94.5
Apprentice Training	0.6	–	1.3	70.7	70.1	95.7
Dismissal	5.3	2.1	3.6	21.0	27.2	52.0
Leave of Absence	0.4	–	0.1	5.0	5.4	71.1
Other	14.3	15.6	10.1	21.4	29.1	72.6

Sample Size = 14,567
Source: COEP Survey 2000Q4 - 2001Q3.
Note: All figures are weighted.
COEP question does not include Work Sharing, Apprentice Training or Leave of Absence.
n/a indicates less than 30 observations.

Almost two-thirds of all reasons for job loss are the result of a layoff or someone quitting. However, while individuals who quit comprise 27.2 percent of all reasons for job loss, individuals who quit *and* collect EI comprise only 5.7 percent of all EI recipients. In Table 1, a higher percentage in column 3 (as compared to column 1) indicates that EI rules are more favourable for that particular job loss reason than for reasons where column 1 has a higher percentage.

Comparing columns 2 and 3 of Table 1 indicates that the COEP survey question regarding the reason for job separation provides results that are reasonably similar to the reasons reported on the ROE form. The COEP survey question excludes work sharing, apprentice training and leave of absence as possible reasons for job separation. Although the results from the two data sources are similar, the correlation between the ROE reason and the reason given on the COEP survey is not 100 percent. The fact that individuals respond to the COEP survey whereas employers supply the results from the ROE form is one reason for this discrepancy. There may also be some degree of survey recall bias in the COEP survey, as respondents are questioned 9-12 months after job loss. Also, the incentives for an employer to complete the ROE form in a particular way may also be contributing to the discrepancy. An employer and an employee may agree to report the employee as being laid off, when in fact the reason for job separation is not a layoff. This is advantageous to the employee, as collecting EI by reason of a layoff is easier than by reason of a dismissal or quitting. Most of the analysis presented in this report is based on the reason for job separation that was stated on the ROE form.

Table 1 shows that layoffs are the reason for job separation for more than half (58.6 percent) of all EI recipients. This reason for job separation is examined in more detail in the next part of this report. Other reasons to be examined in more detail include return to school, injury or illness, quits, dismissals, and pregnancy or parental reasons. The rest of the reasons are not examined in more detail in this report because, aside from the "Other" category, they account for only 3.7 percent of all EI recipients.

Table 1 also shows that EI receipt rates are roughly in line with expectations. For example, the highest EI receipt rates occur for individuals collecting EI due to pregnancy or parental reasons, apprentice training and work sharing. The lowest EI receipt rates occur for individuals leaving their job to return to school or quitting. According to the definition of EI eligibility, job leavers in these two categories should not be able to collect EI because leaving a job for either of these two reasons constitutes a voluntary job separation. However, as discussed in the next part of this report, there are certain circumstances that can enable individuals in these two categories to collect EI. Special circumstances can also apply in the case of a dismissal.

The fifth column of Table 1 indicates that EI receipt rates increase as the number of consecutive weeks of unemployment increase (except in the cases of work sharing and apprentice training)[1].

The last column of Table 1 provides the eligibility rates, which are based on having an adequate number of hours to qualify for EI benefits in the given economic region. Those employees leaving jobs due to apprentice training, retirement, work sharing or for pregnancy or parental reasons have the highest EI eligibility rates. Those leaving jobs because of a dismissal, a return to school, or quitting have the lowest EI eligibility rates.

[1] This result may be due to small sample sizes, but an exact explanation is not available at this moment.

Table 2 shows the results from a statistical estimation (using a probit model) of the probability that a worker receives EI after a job separation. The independent variables include the different reasons for job separation as well as an EI reform variable for each job separation reason. The first column shows the estimated difference in the probability of receiving EI benefits for each reason for job separation compared with being laid off (layoffs are used as the control group for the purpose of estimating the probabilities of receiving EI in the case of each of the other reasons for job separation). *P* values are used to test for the significance of the results, and these values are shown in column two. Any *P* value less than 0.100 is considered to be significant for this analysis and the other statistical estimations presented in this report. Table 2 and all other statistical estimations in this report provide 90 percent confidence intervals.

Table 2
Regression - EI Receipt for All Reasons for Job Separation

	Reason				EI Reform			
Dependent Variable: Collected EI	**% diff.**	***P* value**	**90% C.I.**		**% diff.**	***P* value**	**90% C.I.**	
Layoff	–	–	–	–	1.7	0.295	-1.0	4.4
Strike or Lockout	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Return to School	-53.8	0.000	-58.1	-49.4	7.8	0.404	-7.1	22.8
Injury or Illness	-7.0	0.254	-17.3	3.2	4.9	0.523	-7.6	17.4
Quit	-41.8	0.000	-47.3	-36.2	0.5	0.932	-8.6	9.6
Pregnancy or Parental	11.6	0.045	2.6	20.5	6.9	0.378	-5.7	19.5
Retirement	-40.8	0.000	-51.7	-29.9	-22.0	0.113	-43.8	-0.2
Work Sharing	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Apprentice Training	0.9	0.956	-26.7	28.5	22.0	0.198	-1.0	45.0
Dismissal	-8.0	0.237	-19.2	3.2	1.0	0.911	-14.1	16.1
Leave of Absence	-49.9	0.000	-57.7	-42.0	30.8	0.057	14.0	47.7
Other	-11.6	0.000	-16.8	-6.4	-9.3	0.028	-16.3	-2.3

Sample Size = 16,454
Source: COEP Survey 1995Q3 - 1996Q2 and 1997Q1 - 1997Q4.
Restrictions: Enough hours to qualify & at least 2 consecutive weeks of unemployment.
Note: All figures are weighted.
n/a indicates less than 30 observations.

The first set of results shown in Table 2 indicate that those returning to school, taking a leave of absence, quitting or retiring are far less likely to collect EI than those laid off. Workers leaving a job for pregnancy or parental reasons are more likely to collect EI than laid-off workers.

The second set of results shown in Table 2 (columns 5-8) give the probability that a displaced worker will collect EI after EI reform as compared to the pre-EI reform period. The analysis shows that those leaving their job due to a leave of absence are far more likely to collect EI after EI reform. The "Other" category also shows a significant change, although this finding is difficult to interpret given the general nature of the category.

Detailed Analysis of Six Reasons for Job Separation

This section provides an in-depth analysis of the six major reasons for job separation: layoffs, return to school, injury or illness, quits, dismissals, and pregnancy or parental reasons.

Layoffs

Table 3 examines COEP survey respondents for the most recent period (2000Q4 - 2001Q3) who, according to their ROE form, were laid off.

Table 3
Layoffs - Distribution of EI Recipients
(%)

	Share	Share of EI Recipients		Collected EI	
	All Job Loss Reasons	All Job Loss Reasons	Layoffs	Within 5 weeks of job loss	Weeks of unemp. > 1
Gender					
Male	54.0	54.7	64.3	45.6	50.4
Female	45.8	45.2	35.7	45.7	50.3
Area Type					
Rural	14.9	19.2	25.1	49.4	54.2
Urban	85.1	80.8	74.9	44.5	49.2
Age					
Youth (15-24)	27.9	12.4	11.2	31.1	33.5
Prime (25-54)	63.0	76.8	76.6	49.0	54.5
Older (55 and over)	9.1	10.8	12.2	45.3	50.2
Family Type					
Single with Children	10.9	8.5	6.6	37.3	42.8
Single without Children	38.7	27.8	29.8	41.7	46.1
Married with Children	25.6	34.7	30.4	49.0	54.2
Married without Children	24.3	28.7	32.9	48.9	53.5
Region					
Atlantic	9.2	13.1	16.7	54.4	57.7
Quebec	26.9	31.8	34.7	51.8	55.1
Ontario	35.3	29.9	26.3	39.7	45.4
Prairies	16.8	12.7	10.3	37.1	42.6
British Columbia	11.7	12.5	12.0	43.6	48.9
Type of Worker					
Seasonal	14.3	14.8	23.6	45.1	48.2
Non-Seasonal	85.7	85.2	76.4	45.8	51.1

Sample Size (only layoffs) = 9,262
Source: COEP Survey 2000Q4 - 2001Q3
Note: All figures are weighted.

Table 3 shows that males account for almost two-thirds (64.3 percent) of EI recipients who were laid off. This is due mainly to the higher percentage of males employed in primary, manufacturing and construction industries where many layoffs occur. Table 3 also indicates a quarter (25.1 percent) of EI recipients who were laid off came from rural areas, compared with about one-fifth (19.2 percent) of EI recipients in the case of all reasons for job separation. Also, 23.6 percent of laid-off EI recipients were seasonal workers, while seasonal workers accounted for only 14.8 percent of all EI recipients.

There is little difference in EI receipt rates for laid-off males and females. Also, Table 3 shows little difference in EI receipt rates for seasonal and non-seasonal workers who were laid off.

Comparing age groups, however, indicates that the EI receipt rate is lower for youths who were laid off than for workers in the prime or older categories who were laid off.

The EI receipt rate is also lower for laid-off workers who are single, compared to those who are married. The presence of children appears to have little effect on EI receipt rates in the case of married individuals. However, the EI receipt rate is relatively low in the case of single parents. One possible explanation for this is that a single parent cannot afford to stay out of employment, as EI benefits may not be enough to cover the cost of living and raising a family.

The EI receipt rate is higher for workers laid off in the Atlantic Provinces and Quebec than for those laid off in other regions.

Table 4 provides the (probit model) estimation results for COEP survey respondents who were laid off. These results show that workers laid off in primary, manufacturing, construction or government industries are all less likely to collect EI than those laid off in service industries. Laid off employees in smaller firms are more likely to collect EI than those laid off in firms of more than 500 employees. Youths are less likely to collect EI than prime age workers, and this is a result that holds true for many of the reasons for job separation examined in this section of the report.

Not surprisingly, the longer the consecutive weeks of unemployment, the more likely a person is to collect EI. At the same time, Table 4 shows that seasonal workers are slightly less likely to collect EI than non-seasonal workers. Employees who are laid off temporarily are more likely to collect EI than those who are laid off permanently. This could be because a temporary layoff does not induce a person to search for new employment to the same extent as a permanent lay off. Another interesting result is that employees receiving notice of a layoff are found to be more likely to collect EI than those not receiving notice. It might be expected that the advance notice would enable new job searches to occur earlier than they otherwise would, leading to quicker re-employment. However, given that the type of people receiving notice of a layoff is not random (i.e. long tenured, older workers with families treated differently than newer, younger workers with no families), this apparent paradox is not that surprising.

Finally, the results shown in Table 4 indicate that individuals laid off in the most recent period are less likely to collect EI than those laid off during the post-EI reform period, although this analysis provides no information to indicate why this is the case.

Table 4
Regression - EI Receipt of Those Laid Off

Dependent Variable: Collected EI	% diff.	*P* value	90% C.I.		Sample Mean	EI Receipt Rate (%)
Industry						
Primary	-5.9	0.008	-9.7	-2.2	0.114	63.9
Manufacturing	-3.6	0.035	-6.5	-0.8	0.165	67.1
Construction	-5.4	0.003	-8.4	-2.4	0.167	62.9
Service	–	–	–	–	0.500	58.9
Government	-12.6	0.000	-18.2	-7.1	0.045	67.9
Firm Size						
Less than 20 employees	7.6	0.047	1.7	13.5	0.024	66.8
20-99 employees	5.1	0.096	0.2	10.0	0.048	66.3
100-499 employees	3.3	0.203	-0.9	7.5	0.066	64.1
More than 500 employees	–	–	–	–	0.189	61.3
Unknown	6.5	0.000	3.8	9.1	0.674	67.5
Age						
Youth (15-24)	-13.1	0.000	-16.4	-9.9	0.134	53.5
Prime (25-54)	–	–	–	–	0.762	67.9
Older (55 and over)	0.2	0.927	-3.1	3.5	0.104	68.3
Job Characteristics						
Temporary Layoff	8.3	0.000	6.1	10.5	0.532	69.9
Seasonal	-3.2	0.032	-5.6	-0.7	0.305	66.2
Received Layoff Notice	4.8	0.000	2.8	6.9	0.421	69.1
Received Severance Pay	0.4	0.739	-1.8	2.6	0.302	65.5
Weeks on ROE Job	0.0	0.187	0.0	0.0	200.433	n/a
Average Weekly Hours	0.0	0.584	0.0	0.1	43.795	n/a
Unemployment						
Consecutive Weeks	0.1	0.000	0.1	0.1	29.123	n/a
Rate	0.0	0.898	-0.2	0.2	11.477	n/a
EI Reform	-2.0	0.200	-4.6	0.6	0.318	67.4
Change Since EI reform	-6.2	0.000	-8.7	-3.8	0.332	62.9

Sample Size (only layoffs) = 16,447, obtained by restricting to those with enough hours to qualify & at least 2 consecutive weeks of unemployment. Results based on weighted probit regression.

Source: Three years of the COEP Survey: 1995Q3 - 1996Q2 and 1997Q1 - 1997Q4 and 2000Q4 - 2001Q3. EI Reform effect based on comparing 1995Q3 - 1996Q2 with 1997Q1 - 1997Q4. The change since EI reform is based on comparing 2000Q4 - 2001Q3 with 1997Q1 - 1997Q4.

n/a indicates less than 30 observations.

Cross tabulation analysis (not shown) indicates that approximately 72 percent of all individuals with a layoff recorded as the reason for job separation on their ROE form also gave layoff as the reason for separation when asked by the COEP interviewer.

Return to School

In general, for a person to receive benefits after voluntarily leaving employment, the person must show that leaving was the only reasonable alternative under the circumstances or that there was no reasonable alternative for remedying the situation. The legislation does not ask claimants to do the impossible in establishing just cause for voluntarily leaving a job, but does require what is reasonable under the circumstances.

Given these restrictions, a person who has "return to school" listed on their ROE form as the reason for job separation should generally not expect to collect EI. There are situations, however, where such a person may be able to collect EI. For example, the person may receive EI benefits if the number of hours of schooling or courses does not exceed eleven hours per week. In addition, the schooling/study period cannot last longer than one year, the person must continue to be available for work, and an EI officer must approve the arrangement beforehand. Section 25 of the *EI Act* provides further information on this aspect of EI.

Table 5 examines COEP survey respondents for the most recent period who have "return to school" listed as the reason for the job separation on their ROE. Since there are only a few hundred EI recipients in this group, many of the cells analyzed (in Table 5) may have only a handful of individuals. Therefore, many small differences in Table 5 may not be statistically significant in view of the sample sizes.

Slightly more than one-third (38.4 percent) of EI recipients in this group are male. Males returning to school have lower EI receipt rates than females returning to school.

Almost all EI recipients with return to school as the reason for their job separation are from urban areas (96.8 percent) and have no children (93.5 percent). Many (44.9 percent) are in the 15 to 24 age category.

Comparing EI receipt rates for the different age groups indicates that the EI receipt rate is higher for those of prime age than for youths. For example, in the case of those collecting EI within five weeks of job loss, the EI receipt rate for the prime age group is more than four times that of youths. One possible explanation for these results is that young people are more likely to go back to school for full-time instruction of more than eleven hours per week, which would make them ineligible to collect EI. Prime age workers who have "return to school" listed on their ROE form are more likely to take a couple of courses, rather than become full-time students, and still be eligible for EI.

All people returning to school and collecting EI are located in the Atlantic region, Ontario or in the Prairies, although this is probably due to the small sample size. Table 5 also shows that EI receipt rates are much higher in the Atlantic Provinces than they are in Ontario or the Prairies.

Table 5 Return to School - Distribution of EI Recipients (%)					
	Share	Share of EI Recipients		Collected EI	
	All Job Loss Reasons	All Job Loss Reasons	Return to School	Within 5 weeks of job loss	Weeks of unemp > 1
Gender					
Male	54.0	54.7	38.4	2.8	3.5
Female	45.8	45.2	61.6	4.7	5.9
Area Type					
Rural	14.9	19.2	3.2	5.1	5.2
Urban	85.1	80.8	96.8	3.7	4.7
Age					
Youth (15-24)	27.9	12.4	44.9	2.2	2.8
Prime (25-54)	63.0	76.8	55.1	9.4	10.8
Older (55 and over)	9.1	10.8	0.0	n/a	n/a
Family Type					
Single with Children	10.9	8.5	6.0	1.1	1.6
Single without Children	38.7	27.8	45.0	2.4	3.0
Married with Children	25.6	34.7	0.5	n/a	n/a
Married without Children	24.3	28.7	48.5	n/a	n/a
Region					
Atlantic	9.2	13.1	32.1	11.8	14.2
Quebec	26.9	31.8	0.0	0.0	0.0
Ontario	35.3	29.9	45.3	4.8	6.2
Prairies	16.8	12.7	22.5	4.4	5.5
British Columbia	11.7	12.5	0.0	n/a	n/a
Type of Worker					
Seasonal	14.3	14.8	6.1	0.6	0.9
Non-Seasonal	85.7	85.2	93.9	5.3	6.4

Sample Size (only return to school) = 330
Source: COEP Survey 2000Q4 - 2001Q3.
Note: All figures are weighted.
n/a indicates less than 30 observations.

Table 6 provides estimation results for COEP survey respondents with "return to school" recorded on their ROE form. These results indicate that workers in government industries returning to school are less likely to collect EI than service industry workers returning to school. Youths are less likely than the prime age group to collect EI. Also, seasonal workers are less likely than non-seasonal workers to collect EI.

Table 6 shows that there has been a significant drop over the long-run, indicating that a person returning to school in 2000 or 2001 is less likely to collect EI than someone returning to school during the post-EI reform period.

Table 6
Regression - EI Receipt of Those Returning to School

Dependent Variable: Collected EI	% diff.	*P* value	90% C.I.		Sample Mean	EI Receipt Rate (%)
Industry						
Primary	9.1	0.257	-7.3	25.6	0.038	25.0
Manufacturing	-2.5	0.504	-8.3	3.3	0.173	18.1
Construction	13.5	0.091	-3.4	30.4	0.043	44.4
Service	–	–	–	–	0.664	2.9
Government	-7.2	0.069	-11.1	-3.3	0.082	17.3
Job Characteristics						
Seasonal	-6.5	0.029	-10.7	-2.2	0.230	11.5
Youths	-7.5	0.066	-15.7	0.6	0.729	15.8
Unemployment						
Consecutive Weeks	0.0	0.534	-0.1	0.2	36.592	n/a
Rate	0.2	0.657	-0.4	0.8	10.227	n/a
EI Reform	-3.8	0.293	-9.3	1.7	0.266	20.7
Change since EI reform	-6.5	0.077	-12.0	-1.0	0.398	8.4

Sample Size (only return to school) = 417, obtained by restricting to those with enough hours to qualify & at least 2 consecutive weeks of unemployment. Results based on weighted probit regression.

Source: Three years of the COEP Survey: 1995Q3 - 1996Q2 and 1997Q1 - 1997Q4 and 2000Q4 - 2001Q3. EI Reform effect based on comparing 1995Q3 - 1996Q2 with 1997Q1 - 1997Q4. The change since EI reform is based on comparing 2000Q4 - 2001Q3 with 1997Q1 - 1997Q4.

n/a indicates less than 30 observations.

About 65 percent of individuals (not shown) giving "return to school" as the reason for job end in COEP have it listed on their ROE form. This may be indicative of students who take contract or seasonal work during the summer that ends just before their school year starts. This would lead to an under-reporting of students by employers when the ROE form is completed.

Injury or Illness

For most workers, the requirements to receive EI are more stringent if it is for reasons of injury or illness. As a result of Bill C-32, a worker filing for EI sickness benefits needs only 600 insured hours to qualify for EI sickness benefits instead of the 700 insured hours required prior to Bill C-32. The new rules apply to workers who become unable to work because of sickness on or after December 31, 2000. Sickness benefits may be paid for up to 15 weeks to someone who is unable to work because of sickness, injury or quarantine. A person who makes a claim for sickness benefits is required to prove that he or she is unable to work but would otherwise be available for work. A person may not collect EI sickness benefits if they have a health plan from their employer as it may be more generous than EI benefits.

Table 7 examines COEP survey respondents for the most recent period with injury or illness as the reason for the job separation on their ROE form. In this group, female EI recipients outnumber male EI recipients by almost two-to-one. Females reporting injury or illness as the reason for their job separation also have a higher EI receipt rate.

Table 7
Injury or Illness - Distribution of EI Recipients
(%)

	Share	Share of EI Recipients		Collected EI	
	All Job Loss Reasons	All Job Loss Reasons	Injury or Illness	Within 5 weeks of job loss	Weeks of unemp. > 1
Gender					
Male	54.0	54.7	38.4	52.1	53.3
Female	45.8	45.2	61.6	64.2	63.8
Age					
Youth (15-24)	27.9	12.4	9.5	62.8	63.8
Prime (25-54)	63.0	76.8	72.2	60.7	60.6
Older (55 and over)	9.1	10.8	18.3	51.0	53.4
Family Type					
Single with Children	10.9	8.5	5.3	38.4	41.5
Single without Children	38.7	27.8	36.2	59.2	61.3
Married with Children	25.6	34.7	22.9	53.6	52.0
Married without Children	24.3	28.7	35.1	68.2	67.4
Industry					
Primary	4.9	6.6	1.4	n/a	n/a
Manufacturing	17.6	22.3	14.3	43.2	42.5
Construction	9.2	12.2	4.1	n/a	n/a
Services	64.5	55.8	74.8	64.2	64.5
Government	3.5	2.9	5.1	n/a	n/a
Type of Worker					
Seasonal	14.3	14.8	0.8	n/a	n/a
Non-Seasonal	85.7	85.2	99.2	59.0	59.4

Sample Size (only illness or injury) = 373
Source: COEP Survey 2000Q4 - 2001Q3.
Note: All figures are weighted.
n/a indicates less than 30 observations.

Almost 90 percent of EI recipients (not shown) who recorded an injury or illness had been working in either service industries or the manufacturing sector, compared with about 78 percent of EI recipients in the case of all reasons for job separation. Looking at EI receipt rates by industry indicates that workers in service industries leaving their job due to injury or illness have a higher EI receipt rate than those leaving a job in one of the other industries for this reason.

Almost all EI recipients leaving a job because of injury or illness are non-seasonal workers (99.2 percent), compared with 85.2 percent of EI recipients in the case of all reasons for job separation.

By age group, youths leaving their job due to injury or illness have higher EI receipt rates than prime age or older workers leaving their jobs for this reason.

Table 8 provides estimation results for COEP survey respondents leaving their jobs due to injury or illness.

Table 8
Regression - EI Receipt of Those Injured or Ill

Dependent Variable: Collected EI	% diff.	*P* value	90% C.I.		Sample Mean	EI Receipt Rate (%)
Industry						
Primary	-34.6	0.008	-54.3	-14.8	0.033	46.4
Manufacturing	-28.4	0.001	-41.9	-14.9	0.129	55.1
Construction	-30.6	0.018	-51.1	-10.1	0.041	51.4
Service	–	–	–	–	0.750	69.2
Government	-3.9	0.757	-25.3	17.4	0.046	72.4
Job Characteristics						
Seasonal	-9.6	0.412	-29.3	10.2	0.028	37.5
Age						
Youth (15-24)	1.7	0.849	-13.1	16.6	0.079	58.2
Prime (25-54)	–	–	–	–	0.780	69.9
Older (55 and over)	-10.5	0.192	-24.0	3.0	0.141	64.7
Unemployment Rate						
Consecutive Weeks	-0.1	0.084	-0.2	0.0	40.724	n/a
Rate	0.2	0.818	-1.0	1.4	10.206	n/a
Bill C-32 Effect (2001Q1-2001Q3)	1.0	0.912	-14.4	16.5	0.283	65.7
EI Reform	-8.5	0.256	-21.1	4.1	0.258	64.2
Change Since EI Reform	-3.8	0.675	-19.0	11.3	0.368	65.9

Sample Size (only illness or injury) = 844, obtained by restricting to those with enough hours to qualify & at least 2 consecutive weeks of unemployment. Results based on weighted probit regression.

Source: Three years of the COEP Survey: 1995Q3 - 1996Q2 and 1997Q1 - 1997Q4 and 2000Q4 - 2001Q3. EI Reform effect based on comparing 1995Q3 - 1996Q2 with 1997Q1 - 1997Q4. The change since EI reform is based on comparing 2000Q4 - 2001Q3 with 1997Q1 - 1997Q4.

n/a indicates less than 30 observations.

The results shown in Table 8 indicate that workers from the primary, manufacturing and construction sectors are far less likely to collect EI than those from the service industry. The longer the consecutive weeks of unemployment, the less likely a person is to collect EI. Bill C-32, which came into effect as of December 31, 2000, appears to have had no significant effect on EI receipt rates in the most recent period for those leaving their jobs due to illness or injury.

Cross tabulation shows that 80 percent of all individuals leaving their job due to injury or illness according to their ROE form also gave injury or illness as the reason for job separation when asked by the COEP interviewer.

Quits

Just cause for voluntarily leaving employment is not limited to only the situations currently defined in the Act. Within the terms of the legislation, just cause for voluntarily leaving employment exists where, having regard to all the circumstances, the claimant had no reasonable alternative to leaving a job. There are at least 40 main reasons that may amount to just cause, many of which fall into one of the following categories:

- sexual or other harassment;
- obligation to accompany a spouse or dependent child to another residence;
- discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*;
- working conditions that constitute a danger to health or safety;
- obligation to care for a child or a member of the immediate family,
- reasonable assurance of another employment in the immediate future;
- significant modification of terms and conditions respecting wages or salary;
- excessive overtime work or refusal to pay for overtime work;
- significant changes in work duties;
- antagonism with a supervisor if claimant is not primarily responsible for antagonism;
- practices of an employer that are contrary to law;
- discrimination with regard to employment because of membership in any association, organization or union of workers; and
- undue pressure by an employer on the claimant to leave their employment.

In addition to these justifiable reasons for quitting a job, there is a special provision under Section 51 of the EI Regulations that may allow a claimant to remain eligible for EI benefits if the quit or voluntary departure (retirement) preserves the job of a co-worker during a workforce reduction process that has been approved by HRDC.

In order to receive HRDC approval, the workforce reduction process must be initiated by the employer and aim at a permanent reduction in the overall number of employees. In addition, in order for the claimant to qualify for benefits, the voluntary departure must result in the actual preservation of employment of a co-worker and the employer must have documented all of the preceding elements. And, as usual, the claimant must also be capable, available and seeking any suitable work in order to qualify, as must any person claiming regular EI benefits.

Table 9 examines COEP survey respondents for the most recent period who have "quit" listed as the reason for the job separation on their ROE. In this group, male EI recipients outnumber females. Also, males who quit have a higher EI receipt rate than females who quit.

Youths account for 17.8 percent of EI recipients who quit but only 12.4 percent of EI recipients in the case of all reasons for job separation.

Table 9
Quits - Distribution of EI Recipients
(%)

	Share	Share of EI Recipients		Collected EI	
	All Job Loss Reasons	All Job Loss Reasons	Quits	Within 5 weeks of job loss	Weeks of unemp. > 1
Quits					
ROE Reason	–	–	5.0	5.6	9.4
COEP Survey Question	–	–	5.7	3.8	6.8
Gender					
Male	54.0	54.7	60.5	6.9	10.6
Female	45.8	45.2	39.5	4.4	8.2
Age					
Youth (15-24)	27.9	12.4	17.8	2.5	2.4
Prime (25-54)	63.0	76.8	77.8	7.9	16.2
Older (55 and over)	9.1	10.8	4.3	6.0	8.4
Family Type					
Single with Children	10.9	8.5	9.2	4.2	6.5
Single without Children	38.7	27.8	43.3	5.1	7.2
Married with Children	25.6	34.7	35.4	10.0	21.1
Married without Children	24.3	28.7	12.1	3.5	7.2
Industry					
Primary	4.9	6.6	5.9	14.4	12.2
Manufacturing	17.6	22.3	19.7	9.1	19.2
Construction	9.2	12.2	10.0	12.5	15.4
Services	64.5	55 8	59.8	4.3	7.0
Government	3.5	2.9	4.6	n/a	n/a
Other Income Earner in House					
Yes	58.3	58.5	51.5	4.8	7.7
No	41.7	41.5	48.5	7.0	12.2

Sample Size (only quits) = 2,277
Source: COEP Survey 2000Q4 - 2001Q3.
Note: All figures are weighted.
n/a indicates less than 30 observations.

About 43 percent of those on EI after quitting their job are single without children, compared to 27.8 percent of EI recipients in the case of all reasons for job separation. It is not clear at this point why this is the case. Table 9 also shows that EI receipt rates are

lower for those who quit if there is another income earner in the household. Workers who are married with children have, by far, the highest EI receipt rates among the different family types.

Table 10 provides estimation results for COEP survey respondents having "quit" listed as the reason for job separation on their ROE form. These results indicate that youths who quit a job are less likely to collect EI than prime age males who quit a job. Older males who quit a job are also less likely to collect EI than prime age males who quit a job.

Individuals in the Atlantic region and British Columbia who quit a job are more likely to collect EI than individuals in Ontario who quit a job. Employees who quit a job in a firm with 20-99 employees are more likely to collect EI than employees quitting a job in a firm with more than 500 employees.

Someone quitting a job due to a new job is less likely to collect EI than someone quitting a job but not due to a new job. As a caution, however, one should note that this component of the estimated results used information from the COEP survey on the reason for the job separation, and less than 71 percent of COEP survey respondents having a quit listed on their ROE form (not shown) also gave quit as the reason for job separation when asked by the COEP interviewer.

Table 10 shows that individuals that quit and in receipt of a severance package are more likely to collect EI than those quitting without the benefit of a severance package.[2] This is an unusual result, given that a person cannot collect EI until their severance pay terminates. It is possible that the disincentive to immediately search for new employment is much stronger for those receiving severance pay. A full explanation for this result is not provided by this analysis.

Table 10 also shows that, the more weeks on the ROE job and the longer the consecutive weeks of unemployment, the more likely a person will collect EI.

In addition, a worker who quits a job is more likely to collect EI if there is a dependent in the household. The location of a worker also appears to have an effect on EI receipt rates, as workers who quit a job and reside in a rural area are less likely to collect EI than those quitting a job and residing in an urban area.

Again, in the time period since EI reform it appears that a person quitting is less likely to collect EI in 2000 and 2001 than in the post-EI reform period.

---

[2] Receipt of a severance package is likely endogenous, affected by other variables in the model, so one can't really interpret the coefficient on "Received Severance Pay" as though it were the result of a randomized experiment.

Table 10
Regression - EI Receipt of Those Quitting

Dependent Variable: Collected EI	% diff.	*P* value	90% C.I.		Sample Mean	EI Receipt Rate (%)
Age/Gender						
Female - Youth (15-24)	-15.8	0.000	-20.0	-11.7	0.155	9.1
Female - Prime (25-54)	-4.8	0.135	-10.0	0.4	0.346	35.1
Female - Older (55 and over)	-7.1	0.268	-15.8	1.6	0.026	31.8
Male - Youth (15-24)	-13.5	0.001	-18.4	-8.6	0.184	7.6
Male - Prime (25-54)	–	–	–	–	0.260	27.2
Male - Older (55 and over)	-13.2	0.002	-17.2	-9.1	0.028	20.8
Region						
Atlantic	8.7	0.080	-0.1	17.4	0.212	29.3
Quebec	1.6	0.765	-7.5	10.8	0.087	23.0
Ontario	–	–	–	–	0.106	19.2
Prairies	4.8	0.198	-1.4	11.0	0.450	20.5
British Columbia	8.6	0.062	0.5	16.8	0.145	27.8
Firm Size						
Less than 20 employees	-3.6	0.643	-15.5	8.2	0.027	27.7
20-99 employees	14.8	0.042	1.1	28.5	0.065	24.3
100-499 employees	8.7	0.159	-2.5	19.9	0.084	25.2
More than 500 employees	–	–	–	–	0.297	17.3
Unknown	6.5	0.059	1.0	12.1	0.527	26.4
Job Characteristics						
Received Severance Pay	7.9	0.007	3.2	12.6	0.564	24.8
Weeks on ROE Job	0.0	0.004	0.0	0.0	150.314	n/a
COEP Survey						
Quit	-1.1	0.772	-7.2	5.1	0.600	20.3
Due to New Job	-13.7	0.000	-18.6	-8.9	0.189	9.9
Due to Poor Working Conditions	-1.1	0.795	-8.2	5.9	0.212	25.4
Due to Other Reasons	–	–	–	–	0.199	24.7
Unemployment Rate						
Consecutive Weeks	0.1	0.002	0.1	0.2	33.620	n/a
Rate	0.7	0.140	-0.1	1.4	9.192	n/a
Dependent in Household	5.6	0.079	0.4	10.9	0.574	29.7
Other Income Earner in Household	-1.6	0.599	-6.5	3.3	0.557	23.3
Rural Area	-6.8	0.043	-11.7	-1.9	0.180	27.0
EI Reform	-1.4	0.687	-7.2	4.3	0.254	26.5
Change since EI reform	-7.8	0.020	-13.2	-2.4	0.392	16.5

Sample Size (only quits) = 1710, obtained by restricting to those with enough hours to qualify & at least 2 consecutive weeks of unemployment. Results based on weighted probit regression.

Source: Three years of the COEP Survey: 1995Q3 - 1996Q2 and 1997Q1 - 1997Q4 and 2000Q4 - 2001Q3. EI Reform effect based on comparing 1995Q3 - 1996Q2 with 1997Q1 - 1997Q4. The change since EI reform is based on comparing 2000Q4 - 2001Q3 with 1997Q1 - 1997Q4.

n/a indicates less than 30 observations.

It could be argued that some HRC managers may be more willing than others to allow EI benefits to those who quit.[3] With this in mind, additional statistical estimations were done to examine the possible extent of HRC manager bias. When considering the results presented in Table 11, one should note that:

- SV and ROE data were used as the size of the COEP survey is not sufficient to support analysis on the 110 HRCs, as there are too few observations;
- Although the SV/ROE dataset has a large number of observations, it does not have as many explanatory variables as the COEP survey. Thus statistical estimation focuses only on the HRC as the factor influencing the receipt of EI for those who have quit or dismissal listed as the reason for job loss on their ROE;
- Given that the HRC is the only explanatory factor, there is the implicit assumption that all other factors are constant when interpreting the results; and
- The analysis considers approximately 110 different areas in Canada and compares them to Toronto Centre. As the results for all 110 HRCs would be too burdensome to report, only the most extreme cases are shown.

Table 11
Regression (Quits) - Areas with Human Resources Centres (HRCs)

Dependent Variable: Collected EI	% diff.	*P* value	90% C.I.		Sample Mean	EI Receipt Rate (%)
Top 5 EI Receipt Rate Differences						
Gander, NF	12.6	0.000	9.5	15.6	0.000	14.2
Sydney, NS	11.8	0.000	8.3	15.2	0.001	13.5
Corner Brook, NF	11.3	0.000	7.3	15.4	0.001	13.1
Gaspe, QU	10.4	0.000	6.3	14.6	0.001	12.3
Labrador, NF	9.9	0.000	5.7	14.2	0.000	11.9
Lowest 5 EI Receipt Rate Differences						
Peel-Halton-Dufferin, ON	0.5	0.010	0.2	0.9	0.058	3.9
Winnipeg, MA	0.7	0.003	0.3	1.0	0.044	4.0
Red Deer, AL	0.7	0.072	0.0	1.4	0.009	4.0
Laval, Quebec	0.7	0.022	0.2	1.3	0.014	4.1
West Island of Montreal, QC	0.8	0.001	0.4	1.2	0.033	4.1

Sample Size (only quits) = 439,236
Source: Status Vector and ROE 1995Q3 - 1996Q2 and 1997Q1 - 1997Q4 and 2000Q4 - 2001Q3.
Control Variable is Toronto Centre, ON.

Table 11 shows the five areas that are the most and least likely to have workers quit and go on to collect EI, compared with Toronto Centre. According to these results, EI applicants quitting and from the Peel-Halton-Dufferin region in Ontario are the least likely to collect EI in comparison to Toronto Centre. At the other end of this list, EI applicants quitting and from Gander, Newfoundland are the most likely to collect EI in

[3] This idea arose from a conversation with David Gray of the University of Ottawa.

comparison to Toronto Centre. Although these results are significant, it should be remembered that these are only the 10 most extreme cases out of 110. Whether the fact that the rate of EI receipt ranges from 3.9 percent to 14.2 percent for the middle 100[4] would be considered high, would be a matter for further research. It is also worth noting, however, that the higher EI receipt rate differences occur in smaller, rural areas whereas the lowest EI receipt rate differences occur in some of Canada's more populated areas.

Dismissal

The decision to disqualify an applicant from receiving EI benefits if the applicant is dismissed from a job is not an arbitrary one. The fact that a person has been dismissed should not lead to an automatic assumption that the applicant lost their employment by reason of misconduct. A decision to disqualify someone from receiving benefits in such circumstances may be made only if the information in the file supports the finding that the applicant committed actions or omissions whereby the applicant lost their employment because of these actions or omissions.

Table 12 examines COEP survey respondents for the most recent period having dismissal as the reason for the job separation on their ROE. Almost half (45.7 percent) of all EI recipients dismissed are from Ontario. This could be due to the low unionization rates in Ontario, which make it easier to be dismissed. If it is easier to be dismissed in Ontario, there could be a larger number of EI applicants in Ontario who were dismissed, leading to more EI recipients in this category.

Table 12 also shows that EI receipt rates for dismissed workers are much higher than might be expected and are significantly higher than the EI receipt rates shown in Table 9 for people quitting their jobs.

The EI receipt rate for dismissed prime age workers is far higher than that for youths who were dismissed.

Almost one-quarter (23.6 percent) of those on EI after being dismissed are single with children, compared with 8.5 percent of EI recipients in the case of all reasons for separation. Dismissed workers who are married without children have the highest EI receipt rate among the different family types.

In the case of dismissed workers, the presence of another income earner in the house leads to a lower EI receipt rate. This result is similar to the result noted in the detailed analysis of those who quit.

Dismissed employees in the western provinces have lower EI receipt rates than those dismissed in other regions.

Finally, individuals reporting a dismissal in the COEP survey have higher EI receipt rates than those with dismissal listed on the ROE form. In this regard, one should note that only 35 percent of COEP survey respondents (not shown) with dismissal listed on their ROE form also gave dismissal as the reason for their job separation when asked by the

[4] This is only approximate as Toronto and a few regions similar to it are not included.

COEP interviewer. Of all the reasons for job separation, the link is weakest between what is said by employers on the ROE form and on the COEP survey.

Table 12
Dismissed - Distribution of EI Recipients
(%)

	Share	Share of EI Recipients		Collected EI	
	All Job Loss Reasons	All Job Loss Reasons	Dismissed	Within 5 weeks of job loss	Week of unemp. > 1
Dismissal					
ROE Reason	–	–	3.6	21.0	27.2
COEP Survey Question	–	–	2.1	32.3	37.8
Gender					
Male	54.0	54.7	58.6	21.4	29.4
Female	45.8	45.2	41.4	20.4	24.4
Age					
Youth (15-24)	27.9	12.4	19.1	8.8	10.9
Prime (25-54)	63.0	76.8	73.9	31.4	41.3
Older (55 and over)	9.1	10.8	7.0	n/a	n/a
Family Type					
Single with Children	10.9	8.5	23.6	27.2	41.3
Single without Children	38.7	27.8	31.4	12.9	15.4
Married with Children	25.6	34.7	19.5	24.7	36.5
Married without Children	24.3	28.7	25.4	37.7	45.8
Region					
Atlantic	9.2	13.1	3.6	20.7	24.7
Quebec	26.9	31.8	31.0	29.3	37.6
Ontario	35.3	29.9	45.7	21.0	27.4
Prairies	16.8	12.7	10.9	13.2	18.6
British Columbia	11.7	12.5	8.8	16.6	20.1
Other Income Earner in House					
Yes	58.3	58.5	40.5	16.6	22.2
No	41.7	41.5	59.5	25.5	32.0

Sample Size (only dismissals) = 357
Source: COEP Survey 2000Q4 - 2001Q3.
Note: All figures are weighted.
n/a indicates less than 30 observations.

Table 13 provides estimation results for COEP survey respondents who, according to their ROE form, were dismissed.

Young females who were dismissed are far less likely to collect EI than prime age males who were dismissed. At the same time, prime age and older female workers are far more likely to collect EI than prime age males who were dismissed. Workers in Quebec who were dismissed are far more likely to collect EI than dismissed workers in Ontario.

The only other significant estimation result is that workers having dismissal listed on the COEP survey are more likely to collect EI than those not having dismissal listed on the COEP survey.

Table 13
Regression - EI Receipt of Those Dismissed

Dependent Variable: Collected EI	% diff.	*P* value	90% C.I.		Sample Mean	EI Receipt Rate (%)
Age/Gender						
Female - Youth (15-24)	-35.4	0.005	-53.3	-17.5	0.085	30.8
Female - Prime (25-54)	20.5	0.027	5.9	35.0	0.276	62.7
Female - Older (55 and over)	26.3	0.055	8.3	44.2	0.033	60.0
Male - Youth (15-24)	-16.1	0.161	-34.9	2.7	0.190	29.9
Male - Prime (25-54)	–	–	–	–	0.385	56.8
Male - Older (55 and over)	14.3	0.430	-13.3	41.9	0.031	71.4
Region						
Atlantic	-3.3	0.788	-23.6	17.0	0.184	52.4
Quebec	19.3	0.099	1.0	37.7	0.144	63.6
Ontario	–	–	–	–	0.127	58.6
Prairies	-1.8	0.846	-17.3	13.7	0.376	47.1
British Columbia	-3.3	0.761	-21.2	14.6	0.168	45.5
Firm Size						
Less than 20 employees	13.4	0.496	-16.8	43.6	0.024	63.6
20-99 employees	8.4	0.590	-16.6	33.5	0.088	55.0
100-499 employees	12.0	0.326	-7.2	31.1	0.127	53.5
More than 500 employees	–	–	–	–	0.234	47.7
Unknown	5.3	0.588	-10.8	21.5	0.527	51.9
Job Characteristics						
Received Severance Pay	1.0	0.905	-13.1	15.1	0.619	55.5
Weeks on ROE Job	0.0	0.460	0.0	0.0	127.834	n/a
COEP Survey – Dismissal	12.3	0.092	0.4	24.2	0.422	57.0
Unemployment						
Consecutive Weeks	0.1	0.166	0.0	0.3	37.309	n/a
Rate	0.8	0.515	-1.3	3.0	9.326	n/a
Rural Area	-4.2	0.718	-23.5	15.1	0.120	49.1
EI Reform	-3.7	0.696	-19.3	11.9	0.317	55.9
Change since EI reform	-9.9	0.319	-26.2	6.4	0.309	40.4

Sample Size (only dismissals) = 457, obtained by restricting to those with enough hours to qualify & at least 2 consecutive weeks of unemployment. Results based on weighted probit regression..

Source: Three years of the COEP Survey: 1995Q3 - 1996Q2 and 1997Q1 - 1997Q4 and 2000Q4 - 2001Q3. EI Reform effect based on comparing 1995Q3 - 1996Q2 with 1997Q1 - 1997Q4. The change since EI reform is based on comparing 2000Q4 - 2001Q3 with 1997Q1 - 1997Q4.

n/a indicates less than 30 observations.

The possible bias of HRC managers in distributing EI benefits to those who are dismissed is also examined using the approach discussed in the detailed analysis of quits. For example, once again, the analysis assumes that each area has roughly the same EI application rate. The results in Table 14 show that Sept-Iles, Quebec is the area most likely to have dismissed workers collect EI, in comparison to Toronto Centre. Edmonton, Alberta is the area that is

least likely to have dismissed workers collect EI, in comparison to Toronto Centre. Again, there is sufficient evidence to indicate that EI applicants in smaller, rural areas are more likely to collect EI for a dismissal than applicants in larger, urban areas. EI receipt rates vary more widely (5.7 percent to 31.4 percent) than they did in the case of quits (3.9 percent to 14.2 percent)

Table 14
Regression (Dismissals) - Areas with Human Resources Centres (HRCs)

Dependent Variable: Collected EI	% diff.	*P* value	90% C.I.		Sample Mean	EI Receipt Rate (%)
Top 5 EI Receipt Rates						
Sept-Iles, QU	15.5	0.000	7.7	23.2	0.001	31.4
Bridgewater, NS	14.9	0.000	9.3	20.5	0.002	30.9
Rouyn-Noranda, QU	14.1	0.000	9.4	18.8	0.003	30.0
Charny - Saint-Romual, QU	12.6	0.000	8.7	16.5	0.005	28.6
Jonquiere, QU	11.1	0.000	6.7	15.6	0.004	27.1
Lowest 5 EI Receipt Rates						
Edmonton, AL	-11.0	0.000	-12.7	-9.3	0.007	5.7
Grande Prairie, AL	-8.6	0.000	-10.4	-6.7	0.009	8.0
Red Deer, AL	-7.1	0.000	-9.0	-5.1	0.009	9.4
Lethbridge, AL	-5.9	0.000	-8.0	-3.9	0.009	10.5
Yorkdale, ON	-5.7	0.074	-10.2	-1.2	0.002	10.7

Sample Size (only dismissals) = 82,675
Source: Status Vector 1995Q3 - 1996Q2 and 1997Q1 - 1997Q4 and 2000Q4 - 2001Q3.
Control Variable is Toronto Centre, ON.

Pregnancy or Parental Reasons

Bill C-32, which came into effect as of December 31, 2000, increased the duration of parental benefits from 10 to 35 weeks for biological and adoptive parents while maintaining the 15 week benefit period for maternity. In addition, claimants are now able to claim EI special benefits (i.e. sickness, maternity and parental) with 600 insured hours instead of 700 insured hours. Parents may choose to share the extended 35 weeks of benefits, including situations where a woman is receiving maternity or parental benefits while the partner is receiving parental benefits at the same time. Parental benefits can be spread over time and need not all be taken in consecutive weeks. All parental benefits must be received, however, within 52 weeks of the child's birth or placement in the parents' care for adoption.

Table 15 examines COEP survey respondents having pregnancy or parental reasons as the reason for the job separation on their ROE.

Table 15
Pregnancy or Parental - Distribution of EI Recipients
(%)

	Share	Share of EI Recipients		Collected EI	
	All Job Loss Reasons	All Job Loss Reasons	Pregnancy or Parental	Within 5 weeks of job loss	Week of unemp. > 1
Gender					
Male	54.0	54.7	9.3	n/a	n/a
Female	45.8	45.2	90.7	81.4	82.4
Age					
Youth (15-24)	27.9	12.4	11.9	71.9	73.7
Prime (25-54)	63.0	76.8	88.1	83.9	84.8
Older (55 and over)	9.1	10.8	0.0	n/a	n/a
Family Type					
Single with Children	10.9	8.5	13.1	84.7	84.7
Single without Children	38.7	27.8	0.1	n/a	n/a
Married with Children	25.6	34.7	85.5	84.1	85.3
Married without Children	24.3	28.7	1.1	n/a	n/a
Region					
Atlantic	9.2	13.1	5.5	80.0	80.0
Quebec	26.9	31.8	14.9	n/a	n/a
Ontario	35.3	29.9	43.2	91.8	94.1
Prairies	16.8	12.7	18.3	79.1	80.9
British Columbia	11.7	12.5	18.1	87.9	88.6
Has Spouse					
Yes	51.4	64.8	88.4	83.8	85.0
No	48.4	34.9	11.6	72.2	72.2
Has Working Spouse					
Yes	36.2	46.9	77.7	84.9	86.2
No	63.8	53.1	22.3	74.0	74.5

Sample Size (only pregnancy or parental) = 331
Source: COEP Survey 2000Q4 - 2001Q3.
Note: All figures are weighted.
n/a indicates less than 30 observations.

Most (90.7 percent) EI recipients having pregnancy or parental reason as their reason for job separation are females, and most (88.1 percent) are in the 25 to 54 age bracket. Looking at family type indicates that most (85.5 percent) EI recipients with pregnancy or parental reasons are in the married with children category.

Regional EI receipt rates range from 79.1 percent in the Prairies to 91.8 percent in Ontario. Some of this variation can be attributed to the fact that provincial labour standards legislation vary significantly. Not all provinces guarantee that a job left for a leave following a birth will still be available at the end of the leave period, even if that leave is the length supported by this aspect of EI. For example, until recently, the length of protected leave in Alberta was shorter than the period covered by EI.

The EI receipt rate is higher if there is a working spouse. Once again, this illustrates the effect of dependents on whether or not an individual collects EI. Almost 78 percent of the spouses of EI recipients are employed, illustrating how common it is for both parents to be working. The labour force participation rate of females over the age of 25 has increased by roughly 4 percent from October 1995 to September 2001. Over this same time period, the participation rate of males over 25 has declined slightly.

Table 16 provides the estimation results for COEP survey respondents having a job separation due to pregnancy or parental reasons according to their ROE form.

Table 16
Regression - EI Receipt of Those Pregnant or Parental

Dependent Variable: Collected EI	% diff.	*P* value	90% C.I.		Sample Mean	EI Receipt Rate (%)
Firm Size						
Less than 20 employees	1.1	0.932	-19.7	21.9	0.020	94.7
20-99 employees	-2.8	0.779	-20.3	14.7	0.036	85.7
100-499 employees	1.7	0.832	-11.2	14.7	0.075	84.7
More than 500 employees	–	–	–	–	0.350	87.5
Unknown	-2.4	0.555	-9.2	4.3	0.520	84.2
Industry						
Primary	12.8	0.071	7.6	18.0	0.010	90.0
Manufacturing	-9.1	0.230	-23.3	5.0	0.073	80.0
Construction	12.2	0.056	6.8	17.5	0.010	80.0
Service	–	–	–	–	0.836	85.9
Government	4.5	0.480	-4.8	13.7	0.071	89.7
Job Characteristics						
Medical Plan	-0.9	0.830	-7.5	5.8	0.379	86.3
Weeks on ROE Job	0.0	0.043	0.0	0.0	279.366	n/a
Unemployment Rate	-2.5	0.000	-3.3	-1.7	9.306	n/a
Bill C-32 Effect	-13.0	0.193	-30.8	4.8	0.249	85.8
EI Reform	-5.5	0.273	-14.3	3.2	0.279	79.6
Change since EI reform	10.4	0.217	-2.4	23.2	0.310	87.6

Sample Size (only pregnant or parental) = 964, obtained by restricting to those with enough hours to qualify & at least 2 consecutive weeks of unemployment. Results based on weighted probit regression.

Source: Three years of the COEP Survey: 1995Q3 - 1996Q2 and 1997Q1 - 1997Q4 and 2000Q4 - 2001Q3. EI Reform effect based on comparing 1995Q3 - 1996Q2 with 1997Q1 - 1997Q4. The change since EI reform is based on comparing 2000Q4 - 2001Q3 with 1997Q1 - 1997Q4.

n/a indicates less than 30 observations.

Table 16 shows that primary and construction industry employees are more likely to collect EI than service industry workers.

As the number of weeks on the ROE job increases, the EI collection rate also increases.

The coefficient for the unemployment rate suggests that, as the unemployment rate increases, a person is less likely to collect EI for pregnancy or parental reasons.

Also, it appears that Bill C-32 has had no significant effect on EI receipt rates as a function of ROE's, although there was a rise in the claimants receiving maternity benefits. This is due to the increase in ROE's that was designated as maternity.

More than 92 percent of COEP survey respondents who have pregnancy or parental listed on the ROE form also gave pregnancy or parental as the reason for their job separation when asked by the COEP interviewer. Of all the reasons for job separation, this is the strongest correspondence between the ROE form and the COEP survey.

Conclusions

This report considers EI benefit eligibility by examining the relationship between the receipt of EI and the reason for job separation. Using the most recent period of COEP data, the analysis provides an overview of the reasons for job separation and a more detailed analysis of the six main reasons.

The overview analysis indicated that a layoff was the reason for job separation for more than half (58.6 percent) of all COEP survey respondents in the recent period who received EI. The next largest category was pregnancy or parental reasons (10.5 percent).

Comparing EI receipt rates by reason for job separation indicated that individuals who were listed as returning to school, taking a leave of absence, quitting or retiring were less likely to collect EI than those who were laid off. Workers leaving a job for pregnancy or parental reasons were more likely to collect EI than laid-off workers.

The detailed analysis for the six main reasons for job separation indicated that:

- Youths were less likely to collect EI than the prime age group when the reason for job separation was a layoff or returning to school. Also, they were less likely to collect EI than the prime age male group when the reason for job separation was either quitting or dismissal.
- Seasonal workers were less likely than non-seasonal workers to collect EI if the reason for job separation was a layoff or a return to school.
- The longer the consecutive weeks of unemployment, the more likely a person was to collect EI when the reason for job separation was a layoff.
- A higher unemployment rate led to a lower EI receipt rate when the reason for job separation was pregnancy or parental reasons.
- For the most recent period, EI receipt rates were lower for those who were laid off, returned to school or quitting, compared with the EI receipt rate for these categories during the post-EI reform period.
- Comparison of the responses given in the COEP survey with the ROE reveal that in some cases, such as maternity and returns to school, the reason for job separation can be assumed to be reasonably accurate. However, in other cases such as dismissals, the link between what is contained on the ROE and the response on the COEP is weak.
- A noticeable portion of quits and an even greater portion of dismissals are allowed to receive EI benefits. There is some evidence to suggest that Human Resource Centre (HRC) managers in different parts of Canada varied in how they approved EI claims for individuals quitting their jobs, but in the case of dismissals, EI receipt rates vary more widely. The implications of this are unclear at this time.

Rapport de contrôle sur le versement de prestations d'AE selon les motifs de cessation d'emploi

Rapport final

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

mai 2003

SP-ML-018-05-03F
(also available in English)

Papier
ISBN : 0-662-75945-1
N° de cat. : HS3-2/018-05-03F

PDF
ISBN : 0-662-75937-0
N° de cat. : HS3-2/018-05-03F-PDF

HTML
ISBN : 0-662-75940-0
N° de cat. : HS3-2/018-05-03F-HTML

Table des matières

Sommaire ..... **i**
Données et méthode i
Principales constatations ii

Réponse de la direction ..... **v**

Introduction **1**

Données et méthode **3**

Aperçu des motifs de cessation d'emploi **5**

Analyse détaillée de six motifs de cessation d'emploi **9**
Mise en disponibilité 9
Retour aux études 13
Blessure ou maladie 16
Départ volontaire 19
Renvoi 25
Congé de maternité ou parental 28

Conclusion **33**

Liste de tableaux

Tableau 1 Taux de prestations d'AE selon le motif de cessation d'emploi (%) 5
Tableau 2 Régression – versement de prestations d'AE selon les autres motifs de cessation d'emploi 7
Tableau 3 Mise en disponibilité – répartition des prestataires d'AE (%) 9
Tableau 4 Régression – travailleurs mis en disponibilité qui ont touché des prestations d'AE 12
Tableau 5 Retour aux études – répartition des prestataires d'AE (%) 14
Tableau 6 Régression – travailleurs qui sont retournés aux études et qui ont touché des prestations d'AE 15
Tableau 7 Blessure ou maladie – répartition des prestataires d'AE (%) 17
Tableau 8 Régression – travailleurs blessés ou malades qui ont touché des prestations d'AE 18
Tableau 9 Départ volontaire – répartition des prestataires d'AE (%) 20
Tableau 10 Régression – travailleurs qui ont démissionné et qui ont touché des prestations d'AE 22
Tableau 11 Régression (départ volontaire) – régions comptant un centre de ressources humaines (CRH) 24
Tableau 12 Renvoi – répartition des prestataires d'AE (%) 26
Tableau 13 Régression – travailleurs congédiés qui ont touché des prestations d'AE 27
Tableau 14 Régression (renvoi) – régions comptant un centre de ressources humaines (CRH) 28
Tableau 15 Congé de maternité ou parental – répartition des prestataires d'AE (%) 29
Tableau 16 Régression – travailleurs en congé de maternité ou parental qui ont touché des prestations d'AE 31

Sommaire

L'évaluation du régime d'Assurance-emploi (AE) doit tenir compte de l'accessibilité aux prestations d'AE. Au cours des trois dernières années, des rapports ont examiné le taux de versement de prestations d'AE. L'an dernier, un rapport a examiné de plus près les motifs du non-versement de prestations d'AE.

Le présent rapport aborde la question de l'accessibilité dans une autre perspective en analysant le lien qui existe entre le versement de prestations d'AE et les motifs de cessation d'emploi. Plus particulièrement, le rapport :

- donne une vue d'ensemble des motifs invoqués pour les cessations d'emploi et examine les prestations d'AE versées et les taux d'admissibilité liés à chaque motif;
- analyse plus en détail les six principaux motifs d'une cessation d'emploi (mise en disponibilité, retour aux études, blessure ou maladie, départ volontaire, renvoi et congé de maternité ou parental) et traite des règles liées à chaque motif ainsi que de l'incidence prévue sur le versement de prestations d'AE.

Données et méthode

La présente étude repose sur les données tirées de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) et les données administratives sur l'AE tirées de la base de données sur les relevés d'emploi (RE) et du profil vectoriel (PV). Les renseignements sur le motif de la cessation d'emploi sont indiqués par l'employeur sur le RE et sont également recueillis auprès des anciens employés dans le cadre de l'ECPIE. Bien que les réponses aux questions de l'ECPIE soient semblables aux motifs indiqués sur les RE, les renseignements fournis ne sont pas toujours identiques. En conséquence, l'analyse présentée dans ce rapport repose essentiellement sur les motifs de cessation d'emploi inscrits sur les RE, puisque l'administration de l'AE s'en remet aux motifs de cessation d'emploi qui y figurent.

L'analyse présentée dans ce rapport met l'accent sur les répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE (c.-à-d. les travailleurs qui ont connu un changement ou une interruption de leur activité à un moment quelconque entre octobre 2000 et septembre 2001). L'analyse compare également les données de l'ECPIE du cycle le plus récent avec les données de l'ECPIE pour la période qui a précédé immédiatement la réforme de l'AE survenue en 1996 (3^{e}T1995-2^{e}T1996) et celle qui a fait suite à cette réforme (1^{e}T1997-4^{e}T1997). En ce qui a trait à deux des motifs de cessation d'emploi (le départ volontaire et le renvoi), on a également fait appel aux données tirées du fichier sur les RE et aux données du PV, pour les besoins de l'analyse, afin d'examiner la possibilité d'un effet « régional » attribuable aux gestionnaires de centres de ressources humaines (CRH).

Principales constatations

Selon l'analyse générale, la mise en disponibilité a été le motif de cessation d'emploi invoqué par plus de la moitié (58,6 p. 100) des répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE (4eT2000-3eT2001) qui avaient touché des prestations d'AE. Venait ensuite la catégorie des congés de maternité ou parentaux (10,5 p. 100).

La comparaison des taux de prestations d'AE selon le motif de la cessation d'emploi a révélé que les personnes ayant indiqué un retour aux études, un congé autorisé, une démission ou une retraite étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité. De plus, les travailleurs qui ont quitté leur emploi en raison d'un congé de maternité ou parental étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité.

L'analyse détaillée des six principaux motifs de cessation d'emploi a permis de relever des écarts considérables selon le sexe, l'âge, le genre de famille et la région. À titre d'exemple, mentionnons que :

- les hommes représentaient près des deux tiers (64,3 p. 100) des personnes mises en disponibilité, 60,5 p. 100 des personnes ayant démissionné et 58,6 p. 100 des employés qui avaient été congédiés, mais seulement 54,7 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les femmes représentaient 90,7 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient quitté leur emploi en raison d'un congé de maternité ou parental, 61,6 p. 100 des personnes qui avaient quitté à la suite d'une blessure ou d'une maladie et 61,6 p. 100 de celles qui étaient retournées aux études, mais seulement 45,2 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les jeunes (15 à 24 ans) représentaient 44,9 p. 100 des prestataires d'AE ayant indiqué un retour aux études sur leur RE, 19,1 p. 100 des employés congédiés et 17,8 p. 100 des personnes qui avaient quitté leur emploi, mais seulement 12,4 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les célibataires sans enfants représentaient 43,3 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient quitté leur emploi, comparativement à 27,8 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les célibataires ayant des enfants représentaient 23,6 p. 100 des travailleurs congédiés, 13,1 p. 100 de ceux qui avaient quitté en raison d'un congé de maternité ou parental et 9,2 p. 100 de ceux qui avaient démissionné, mais seulement 8,5 p. 100 de tous les prestataires d'AE;
- les personnes vivant en milieu rural représentaient plus du quart (25,1 p. 100) des prestataires d'AE mis en disponibilité et seulement 3,2 p. 100 des personnes pour lesquelles un retour aux études figurait sur le RE, mais 19,2 p. 100 de tous les prestataires d'AE.

Pour ce qui est des taux de prestations d'AE, l'analyse détaillée des six principaux motifs de cessation a révélé ce qui suit :

- les jeunes étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les personnes d'âge mûr (25 à 54 ans) lorsque le motif de la cessation d'emploi était une mise en disponibilité ou un retour aux études. Ils étaient aussi moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les hommes d'âge mûr lorsque le motif de la cessation d'emploi était soit un départ volontaire, soit un renvoi;

- les travailleurs saisonniers étaient moins susceptibles que les travailleurs non saisonniers de toucher des prestations d'AE lorsque la cessation d'emploi était attribuable à une mise en disponibilité ou à un retour aux études;

- dans le cas des personnes mises en disponibilité, plus elles comptaient de semaines consécutives de chômage, plus elles étaient susceptibles de toucher des prestations d'AE;

- un taux de chômage plus élevé se traduisait par un taux de prestations d'AE inférieur dans les cas où le motif de cessation d'emploi était un congé de maternité ou parental;

- les taux de prestations d'AE des personnes mises en disponibilité, ayant fait un retour aux études ou ayant démissionné ont été plus faibles au cours du dernier cycle que pendant la période postérieure à la réforme de l'AE;

- une proportion importante des personnes qui avaient quitté volontairement leur emploi ont touché des prestations d'AE en raison de circonstances atténuantes. Cette proportion est toutefois plus élevée chez les personnes qui ont été congédiées. Les faits semblent indiquer que, dans les différentes régions du Canada, les mécanismes employés par les gestionnaires de Centres de ressources humaines (CRH) diffèrent lorsqu'il s'agit d'approuver les demandes de prestations d'AE présentées par les personnes qui ont démissionné. Ce phénomène est encore plus marqué dans le cas des congédiements, où les taux de prestations d'AE varient considérablement;

- dans certains cas, on peut s'interroger sur l'exactitude du motif de la cessation d'emploi. Les comparaisons entre les réponses des participants à l'ECPIE et les renseignements inscrits sur les RE font ressortir des divergences importantes dans le cas des renvois et du retour aux études, les congés de maternité ayant obtenu le degré de concordance le plus élevé.

Réponse de la direction

En avril 2000, la Direction générale de l'assurance a mis en œuvre, dans son plan d'action annuel, une stratégie globale de gestion de la qualité en vue d'améliorer la qualité des décisions touchant le paiement de prestations. Diverses initiatives ont été lancées depuis, et plusieurs études ont été réalisées.

En novembre 2001, une politique sur la documentation et la recherche pour la prise de décisions relatives aux demandes d'Assurance-emploi (AE) a été mise en œuvre à l'échelle nationale. Cette politique a pour objectif de faire en sorte que la documentation sur les demandes d'AE soit conforme aux normes du droit administratif de même qu'à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à son règlement d'application. Elle reconnaît également qu'une bonne documentation renforce les critères de qualité énoncés dans la Politique nationale de gestion de qualité, qui visent à améliorer la rapidité de production, l'exactitude et la transparence des communications, l'équité et la satisfaction de la clientèle.

En avril 2002, un processus de recherche interactif a été intégré à Appli-Web (service de demande d'assurance-emploi en ligne) aux termes de l'initiative Gouvernement en direct (GED). Ce processus, qu'on s'emploie en ce moment à améliorer, permettra d'assurer l'uniformité de la recherche et, en conséquence, de réduire les variations dans la prise de décisions à l'échelle du pays. De plus, DRHC fait la promotion du service de demande en ligne comme étant le meilleur moyen de présenter une demande de prestations d'AE. Comme de plus en plus de demandes sont reçues par Internet, il faut continuer d'améliorer l'uniformité de la recherche et des décisions.

Le 1er avril 2003, la Commission a mis en application une politique nationale de sentences arbitrales, qui définit les niveaux de responsabilité en vertu desquels les décisions peuvent être rendues. La politique assure l'uniformité des décisions en veillant au respect du niveau décisionnel compétent. Une décision de premier niveau comporte des éléments clairs qui ne peuvent se traduire que par une conclusion tout à fait évidente. Selon une étude nationale menée au cours du second trimestre de 2003 par les Services de la qualité – Assurance, les agents semblent se conformer à la politique dans la majorité des cas.

Les Services de vérification interne et de gestion des risques (SVIGR) ont procédé à une vérification de l'admissibilité aux prestations d'AE, comme le prévoyait leur plan d'utilisation des ressources établi pour l'exercice 2002-2003. Selon le rapport définitif, les vérificateurs sont d'avis que les activités liées à l'admissibilité aux prestations d'AE sont bien gérées et que l'initiative nationale de gestion de la qualité ainsi que l'orientation stratégique visant l'amélioration de la qualité des décisions et le versement des prestations favorisent la qualité du processus.

J'aimerais insister sur le fait que la période d'enquête utilisée pour les besoins de l'analyse couvrait les années 2000 et 2001. Depuis ce temps, la Direction générale de l'assurance continue d'explorer différentes avenues pour garantir l'uniformité – la normalisation du processus et des politiques devant mener à l'uniformité des décisions relatives aux demandes de prestations d'AE. Les décisions sont d'ailleurs de plus en plus uniformes grâce aux initiatives qui ont été amorcées depuis 2000.

À titre d'exemple, en 2001-2002, le degré d'exactitude global s'établissait à 94,41 p. 100, l'objectif visé étant de 95 p. 100. À la fin de l'exercice 2002-2003, le degré d'exactitude avait grimpé à 95,5 p. 100, ce qui représente une augmentation de 1,09 p. 100. Cette hausse a permis de réaliser des économies de 120 M$ (les prestations n'étant pas versées indûment). Au cours des trois premiers mois de 2003-2004, le degré d'exactitude s'est maintenu au-delà de 95 p. 100.

Nous prévoyons que l'amélioration du système de traitement automatisé des demandes (TAD), les outils de travail en ligne pour le règlement des demandes et les services offerts aux clients et aux employeurs nous permettront de maintenir cette tendance à la hausse.

Introduction

Toute évaluation générale du Régime d'assurance-emploi (AE) doit comprendre une analyse approfondie de l'accessibilité aux prestations d'AE. Au cours des trois dernières années, des rapports ont été rédigés en vue d'examiner le taux de versement de prestations d'AE. L'an dernier, le rapport a examiné de plus près les motifs du non-versement de prestations d'AE, le but premier étant d'examiner les répercussions immédiates et à long terme de la réforme de l'AE.

Le présent rapport aborde la question de l'accessibilité dans une autre perspective en analysant le lien qui existe entre le versement de prestations d'AE et les motifs de cessation d'emploi. Cette perspective donne un aperçu de la dimension opérationnelle de l'AE.

Le motif de la cessation d'emploi est indiqué sur le relevé d'emploi (RE) que doit remplir l'employeur lorsqu'un travailleur cesse d'être à son emploi. Le motif inscrit sur les RE sert à déterminer quelles personnes sont admissibles aux prestations d'AE. À titre d'exemple, si le motif indiqué est le renvoi, la personne n'aura pas droit aux prestations d'AE à moins de circonstances atténuantes.

La première partie du rapport porte sur les données et la méthode employées pour effectuer l'analyse. La seconde partie donne un aperçu des motifs de cessation d'emploi et examine les taux de prestations d'AE et d'admissibilité liés à chaque motif. La troisième partie présente une analyse plus détaillée des six principaux motifs de cessation d'emploi et traite des règles liées à chaque motif ainsi que du taux prévu de prestations d'AE. Dans les cas où le versement de prestations d'AE diffère largement, une analyse plus poussée tente d'expliquer l'écart.

Données et méthode

Le présent rapport examine le versement de prestations d'Assurance-emploi (AE) selon les motifs de cessation d'emploi à l'aide des données tirées de l'ECPIE, de la base de données des Relevés d'emploi (RE) et du profil vectoriel (PV).

L'ECPIE est menée par Statistique Canada pour le compte d'Évaluations stratégiques, Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Dans le cadre de l'enquête, des entrevues sont menées auprès d'un échantillon de personnes qui ont connu une cessation d'emploi au cours de périodes de référence précises. La première entrevue (premier cycle) a lieu dans l'année qui suit la cessation d'emploi et la seconde (deuxième cycle), environ neuf mois après la première. L'information recueillie par le biais de l'ECPIE comprend des renseignements démographiques sur les personnes et les ménages, les motifs de la cessation d'emploi, le versement de prestations d'AE, les activités de recherche d'emploi et les résultats obtenus à ce chapitre, le revenu, les avoirs et les dettes, les dépenses ainsi que la formation.

Pour la période allant d'octobre 2000 à septembre 2001, 14 567 Canadiens au total, qui avaient connu un changement ou une interruption de leur activité professionnelle, ont été sondés dans le cadre de l'ECPIE. L'analyse présentée dans ce rapport compare le cycle le plus récent avec les périodes qui ont précédé et suivi immédiatement la réforme de l'AE de 1996 en regroupant les cohortes (trimestres) de l'ECPIE selon les périodes suivantes :

- période antérieure à la réforme de l'AE (cohortes 1 à 4) : les participants à ces entrevues ont connu une cessation d'emploi au cours de l'un des quatre trimestres (3^{e}T1995-2^{e}T1996) qui ont précédé la réforme de l'AE;
- période postérieure à la réforme de l'AE (cohortes 7 à 10) : les participants à ces entrevues ont connu une cessation d'emploi au cours de l'un des quatre trimestres (1^{e}T1997-4^{e}T1997) qui ont suivi la réforme de l'AE;
- cycle le plus récent (cohortes 22 à 25) : les participants à ces entrevues ont connu une cessation d'emploi au cours de l'un des quatre trimestres suivants : du 4^{e}T2000 au 3^{e}T2001.

Les périodes antérieure et postérieure à la réforme de l'AE ont été comparées afin de déterminer les changements qui sont associés à cette réforme. Aucune analyse n'a porté sur la période de la mise en œuvre de la réforme de l'AE (3^{e}T1996-4^{e}T1996), parce que celle-ci n'était pas terminée et que l'analyse aurait été fort complexe. En plus de comparer les périodes qui ont précédé et suivi la réforme de l'AE, nous comparons la période la plus récente (soit du 4^{e}T2000 au 3^{e}T2001) aux deux périodes précédentes afin d'évaluer les effets à long terme de la réforme de l'AE.

L'analyse présentée dans ce rapport a aussi été effectuée à l'aide des données administratives tirées de la base de données des RE et des données du PV, en vue de constituer une base de données pour les différents Centres des ressources humaines (CRH) au Canada. Le RE est un document enregistré que les employeurs doivent remplir et remettre à chaque employé qui

cesse de travailler pour eux. Le RE précise la période pendant laquelle l'employé a travaillé chez l'employeur, le nombre d'heures de travail, le montant des gains assurables et la raison de la cessation d'emploi. Le RE constitue le document clé ouvrant droit à une période de prestations d'AE et sert à déterminer si une personne est admissible aux prestations d'AE et à fixer le montant des prestations et la durée de la période de versement.

Le fichier du PV est tiré du fichier principal des prestations et des trop-payés (FPPTP) de DRHC, qui sert à administrer les demandes et le versement de prestations d'AE. Le FPPTP contient des renseignements qui figurent sur les demandes de prestations d'AE et les déclarations de quinzaine des prestataires, de même que les décisions administratives rendues par la Commission concernant l'admissibilité des prestataires. Le FPPTP renferme les données suivantes :

- les caractéristiques des prestataires;
- les taux et les périodes de prestations;
- le compte rendu hebdomadaire des activités des prestataires durant toute la période de prestations.

Dans le présent rapport, les données du PV de même que celles des RE sont utilisées pour analyser l'incidence que peuvent avoir les gestionnaires de CRH régionaux sur les taux de prestations dans le cas des personnes qui ont quitté leur emploi ou qui ont fait l'objet d'un renvoi. Cet effet « régional » est déterminé uniquement dans le cas des départs volontaires et des renvois, parce que ces deux motifs donnent aux gestionnaires de CRH un plus grand pouvoir discrétionnaire lorsqu'il s'agit d'accorder ou non des prestations d'AE.

En se fondant sur ces sources de données, le présent rapport examine de près chaque motif de cessation d'emploi indiqué sur les RE. Les caractéristiques des prestataires et les taux de prestations d'AE sont aussi examinés au moyen d'une analyse statistique et de techniques d'estimation (modèle des probits).

Aperçu des motifs de cessation d'emploi

Onze motifs uniques de cessation d'emploi sont saisis sur les RE. Le tableau 1, qui renferme des données sur les répondants au dernier cycle de l'ECPIE, permet d'observer la répartition des prestataires d'AE, les taux de prestations et l'admissibilité selon les motifs de cessation d'emploi

Tableau 1
Taux de prestations d'AE selon le motif de cessation d'emploi
(%)

Motifs de cessation d'emploi	Tous	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE		Admissibilité
	Motif indiqué sur le RE	Question de l'ECPIE	Motif indiqué sur le RE	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1	N^bre d'heures suffisant aux fins de l'admis.
Mise en disponibilité	39,1	54,9	58,6	45,6	50,4	77,3
Grève ou lock-out	0,1	0,1	0,2	s.o.	s.o.	s.o.
Retour aux études	3,6	1,8	0,4	3,7	4,7	59,4
Blessure ou maladie	4,2	8,2	8,1	58,9	59,3	87,1
Départ volontaire	27,2	5,7	5,0	5,6	9,4	64,3
Maternité ou congé parental	3,9	10,9	10,5	82,2	83,3	92,3
Retraite	0,7	0,6	0,4	15,0	16,2	95,0
Travail partagé	0,6	–	1,7	84,5	75,8	94,5
Apprentissage	0,6	–	1,3	70,7	70,1	95,7
Renvoi	5,3	2,1	3,6	21,0	27,2	52,0
Congé autorisé	0,4	–	0,1	5,0	5,4	71,1
Autre	14,3	15,6	10,1	21,4	29,1	72,6

Taille de l'échantillon = 14 567
Source : ECPIE, 4^e^T2000-3^e^T2001
Nota : Tous les nombres sont pondérés.
Les questions de l'ECPIE ne portent pas sur le travail partagé, l'apprentissage ou les congés autorisés
s.o. dénote moins de 30 observations.

Sur l'ensemble des motifs de cessation d'emploi, près des deux tiers étaient une mise en disponibilité ou un départ volontaire. Toutefois, bien que les départs volontaires représentent 27,2 p. 100 de tous les motifs de cessation d'emploi, les personnes qui ont démissionné *et* touché des prestations d'AE représentent seulement 5,7 p. 100 de tous les prestataires d'AE. Dans le tableau 1, le pourcentage supérieur inscrit dans la colonne 3 (comparativement à la colonne 1) indique que les règles de l'AE étaient plus favorables dans le cas de ce motif particulier par rapport aux motifs de la première colonne, où le pourcentage est plus élevé.

La comparaison entre les colonnes 2 et 3 du tableau 1 permet de constater que les réponses à la question de l'ECPIE portant sur le motif de la cessation d'emploi étaient assez semblables aux motifs indiqués sur les RE. Cependant, les questions de l'ECPIE n'abordaient pas le travail partagé, l'apprentissage et les congés autorisés comme motifs possibles de cessation d'emploi. Même si les résultats tirés des deux sources de données sont semblables, la corrélation entre les motifs indiqués sur les RE et les motifs fournis à l'occasion de l'ECPIE n'est pas de 100 p. 100. Une des raisons qui explique cet écart est le fait que les réponses à l'ECPIE sont formulées par les travailleurs, tandis que ce sont les employeurs qui inscrivent les renseignements sur les RE. Il se peut également que l'ECPIE comporte un biais de rappel dans une certaine mesure, étant donné que les répondants ont été interrogés de neuf à douze mois après leur cessation d'emploi. De plus, le fait d'inciter les employeurs à remplir les RE d'une certaine manière peut également contribuer à cet écart. L'employeur et l'employé peuvent convenir que le motif du départ est une mise en disponibilité alors qu'en réalité la raison du départ est toute autre. Cela avantage l'employé, car il est plus facile de toucher des prestations d'AE pour des raisons de mise en disponibilité qu'à la suite d'un congédiement ou d'un départ volontaire. L'analyse présentée dans ce rapport est fondée essentiellement sur les motifs de cessation d'emploi qui figurent sur les RE.

Le tableau 1 montre que la mise en disponibilité est le motif de cessation d'emploi déclaré par plus de la moitié (58,6 p. 100) des prestataires d'AE. Ce motif est examiné de façon plus détaillée dans la prochaine partie du rapport. Les autres motifs ayant fait l'objet d'un examen approfondi comprennent le retour aux études, les blessures ou maladies, le départ volontaire, le renvoi ainsi que le congé de maternité ou parental. Les autres motifs ne sont pas examinés plus en détail dans le rapport parce que, hormis la catégorie « autre », ils ne concernent que 3,7 p. 100 de tous les prestataires d'AE.

Le tableau 1 montre également que les taux de prestations d'AE correspondent en gros aux résultats escomptés. Par exemple, les personnes qui ont touché des prestations d'AE en raison d'un congé de maternité ou parental, d'un apprentissage ou d'un travail partagé affichent les taux de prestations d'AE les plus élevés. Les taux de prestations d'AE les plus bas sont observés chez les personnes qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études ou qui ont démissionné. Suivant la définition de l'admissibilité à l'AE, les personnes qui quittent leur emploi pour l'un ou l'autre de ces deux motifs ne devraient pas toucher de prestations d'AE, la cessation d'emploi étant alors considérée comme un départ volontaire. Toutefois, comme on le verra dans la prochaine partie du rapport, ces deux catégories de personnes peuvent toucher des prestations d'AE dans certaines circonstances. Des circonstances spéciales peuvent également être en cause dans le cas des renvois.

La cinquième colonne du tableau 1 montre que le taux de prestations d'AE augmente à mesure que s'accroît le nombre de semaines consécutives de chômage (sauf dans les cas du travail partagé et de l'apprentissage)[1].

[1] Ce résultat peut être attribuable à la petite taille des échantillons, mais il est impossible de fournir une véritable explication à l'heure actuelle.

La dernière colonne du tableau 1 affiche les taux d'admissibilité, qui sont fondés sur le nombre suffisant d'heures ouvrant droit aux prestations d'AE dans une région économique donnée. Les employés qui ont quitté leur emploi pour suivre un apprentissage, prendre leur retraite, faire du travail partagé ou prendre un congé de maternité ou parental affichent les taux d'admissibilité à l'AE les plus élevés. Les personnes qui ont quitté leur emploi en raison d'un renvoi, d'un retour aux études ou d'une démission présentent les taux d'admissibilité à l'AE les plus bas.

Le tableau 2 montre les résultats d'une estimation statistique (effectuée au moyen de la méthode des probits) de la probabilité pour un travailleur de toucher des prestations d'AE après une cessation d'emploi. Les variables indépendantes comprennent les différents motifs de cessation d'emploi ainsi que la variable de la réforme de l'AE pour chacun des motifs. La première colonne montre l'écart estimatif dans la probabilité de toucher des prestations d'AE selon chaque motif de cessation d'emploi par rapport à la mise en disponibilité (les travailleurs mis en disponibilité constituent le groupe témoin qui a servi à évaluer la probabilité de toucher des prestations d'AE dans le cas des autres motifs de cessation d'emploi). Les valeurs *P* qui figurent dans la deuxième colonne servent à évaluer l'importance des résultats. Toute valeur *P* inférieure à 0,100 est considérée comme significative aux fins de l'analyse et des autres estimations statistiques présentées dans le rapport. Les données du tableau 2 de même que les autres estimations statistiques du présent rapport sont assorties d'un intervalle de confiance de 90 p. 100.

Tableau 2
Régression – versement de prestations d'AE selon les autres motifs de cessation d'emploi

	Motifs				Réforme de l'AE			
Variable dépendante : versement de prestations d'AE	**Écart (%)**	**Valeur *P***	**I.C. de 90 %**		**Écart (%)**	**Valeur *P***	**I.C. de 90 %**	
Mise en disponibilité	–	–	–	–	1,7	0,295	-1,0	4,4
Grève ou lock-out	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Retour aux études	-53,8	0,000	-58,1	-49,4	7,8	0,404	-7,1	22,8
Blessure ou maladie	-7,0	0,254	-17,3	3,2	4,9	0,523	-7,6	17,4
Départ volontaire	-41,8	0,000	-47,3	-36,2	0,5	0,932	-8,6	9,6
Maternité ou congé parental	11,6	0,045	2,6	20,5	6,9	0,378	-5,7	19,5
Retraite	-40,8	0,000	-51,7	-29,9	-22,0	0,113	-43,8	-0,2
Travail partagé	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Apprentissage	0,9	0,956	-26,7	28,5	22,0	0,198	-1,0	45,0
Renvoi	-8,0	0,237	-19,2	3,2	1,0	0,911	-14,1	16,1
Congé autorisé	-49,9	0,000	-57,7	-42,0	30,8	0,057	14,0	47,7
Autre	-11,6	0,000	-16,8	-6,4	-9,3	0,028	-16,3	-2,3

Taille de l'échantillon = 16 454
Source : ECPIE, 3eT1995-2eT1996 et 1eT1997-4eT1997
Restrictions : nombre suffisant d'heures pour être admissible et au moins deux semaines consécutives de chômage
Nota : Tous les nombres sont pondérés.
s.o. dénote moins de 30 observations.

La première série de résultats figurant au tableau 2 indique que les personnes qui sont retournées aux études, qui ont pris un congé autorisé, qui ont démissionné ou qui ont pris leur retraite étaient beaucoup moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité. Quant aux travailleurs qui ont cessé leur activité en raison d'un congé de maternité ou parental, ils étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité.

La seconde série de résultats que renferme le tableau 2 (colonnes 5 à 8) indique la probabilité pour un travailleur déplacé de toucher des prestations d'AE après la réforme de l'AE comparativement à la période qui l'a précédée. L'analyse révèle que les personnes qui ont quitté leur emploi pour prendre un congé autorisé étaient beaucoup plus susceptibles de toucher des prestations d'AE après la réforme. On observe également un changement important dans la catégorie « autre », bien que les résultats soient difficiles à interpréter compte tenu du caractère général de cette catégorie.

Analyse détaillée de six motifs de cessation d'emploi

La présente partie comprend une analyse approfondie des six principaux motifs de cessation d'emploi : la mise en disponibilité, le retour aux études, une blessure ou une maladie, le départ volontaire, le renvoi, et le congé de maternité ou parental.

Mise en disponibilité

Le tableau 3 porte sur les répondants à l'ECPIE au cours du cycle le plus récent (4eT2000-3eT2001) qui, selon leur RE, ont été mis en disponibilité.

Tableau 3
Mise en disponibilité – répartition des prestataires d'AE (%)

	Proportion	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Mise en disp.	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	64,3	45,6	50,4
Femmes	45,8	45,2	35,7	45,7	50,3
Région					
Rurale	14,9	19,2	25,1	49,4	54,2
Urbaine	85,1	80,8	74,9	44,5	49,2
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	11,2	31,1	33,5
Âge mur (25 à 54 ans)	63,0	76,8	76,6	49,0	54,5
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	12,2	45,3	50,2
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	6,6	37,3	42,8
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	29,8	41,7	46,1
Marié avec enfants	25,6	34,7	30,4	49,0	54,2
Marié sans enfants	24,3	28,7	32,9	48,9	53,5
Région					
Atlantique	9,2	13,1	16,7	54,4	57,7
Québec	26,9	31,8	34,7	51,8	55,1
Ontario	35,3	29,9	26,3	39,7	45,4
Prairies	16,8	12,7	10,3	37,1	42,6
Colombie-Britannique	11,7	12,5	12,0	43,6	48,9
Type de travailleur					
Saisonnier	14,3	14,8	23,6	45,1	48,2
Non saisonnier	85,7	85,2	76,4	45,8	51,1

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs mis en disponibilité) = 9 262
Source : ECPIE, 4eT2000-3eT2001
Nota : Tous les nombres sont pondérés

Selon le tableau 3, les hommes représentent près des deux tiers (64,3 p. 100) des prestataires d'AE qui ont été mis en disponibilité. Ce phénomène est surtout attribuable au fait que les hommes sont plus nombreux à travailler dans le secteur primaire et ceux de la fabrication et de la construction où surviennent de nombreuses mises en disponibilité. Le tableau 3 montre également que le quart (25,1 p. 100) des prestataires d'AE mis en disponibilité vivaient en milieu rural, comparativement à un cinquième environ (19,2 p. 100) des prestataires d'AE qui ont cessé de travailler pour un tout autre motif. De plus, 23,6 p. 100 des prestataires d'AE mis en disponibilité étaient des travailleurs saisonniers, ces derniers ne représentant que 14,8 p. 100 de tous les prestataires d'AE.

Il y a peu de différence dans les taux de prestations d'AE chez les hommes et les femmes mis en disponibilité. Le tableau 3 montre aussi un faible écart dans les taux de prestations d'AE chez les travailleurs saisonniers et non saisonniers mis en disponibilité.

Si l'on compare les groupes d'âge, toutefois, il en ressort que le taux de prestations d'AE est plus faible chez les jeunes mis en disponibilité comparativement aux travailleurs d'âge mûr ou aux travailleurs âgés dans la même situation.

Le taux de prestations d'AE est également plus faible chez les travailleurs célibataires mis en disponibilité par rapport aux travailleurs mariés. La présence d'enfants semble avoir peu d'effet sur le taux de prestations d'AE dans le cas des personnes mariées. Toutefois, le taux de prestations d'AE est relativement faible chez les parents célibataires. Ce phénomène s'explique peut-être par le fait que les parents célibataires ne peuvent se permettre d'être inoccupés, car les prestations d'AE peuvent se révéler insuffisantes pour couvrir le coût de la vie et subvenir aux besoins d'une famille.

Le taux de prestations d'AE est plus élevé chez les travailleurs mis en disponibilité dans les provinces de l'Atlantique et au Québec par rapport à ceux dans les autres régions.

Les résultats des estimations (modèle des probits) concernant les répondants à l'ECPIE qui ont été mis en disponibilité figurent au tableau 4. Ces résultats montrent que les travailleurs mis à pied dans le secteur primaire et ceux de la fabrication, de la construction ou public étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs du secteur tertiaire mis en disponibilité. Les employés mis en disponibilité étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE s'ils travaillaient dans une petite entreprise plutôt que dans une entreprise comptant plus de 500 employés. En outre, les jeunes étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs d'âge mûr, et ce, pour bon nombre des motifs de cessation d'emploi examinés dans la présente partie du rapport.

On ne peut s'étonner du fait que plus le nombre de semaines consécutives de chômage augmente, plus une personne est susceptible de toucher des prestations d'AE. Parallèlement, le tableau 4 montre que les travailleurs saisonniers étaient un peu moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs non saisonniers. Les employés mis à pied de façon temporaire étaient plus susceptibles de recevoir des prestations d'AE que ceux qui avaient été touchés par une mise en disponibilité permanente. Cela est peut-être dû au fait qu'une mise en disponibilité temporaire n'incite pas la personne concernée à se chercher un nouvel emploi avec autant d'ardeur qu'un travailleur touché par une mise à pied permanente. Il est intéressant de constater également que les employés qui avaient reçu un avis de mise en disponibilité étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux qui n'en avaient pas obtenu. On pourrait s'attendre à ce qu'une personne se mette en quête d'un emploi plus tôt lorsqu'elle reçoit un préavis, de façon à être réembauchée plus rapidement. Toutefois, étant donné que les travailleurs qui reçoivent un avis de mise en disponibilité ne sont pas choisis de façon aléatoire (c.-à-d. que les travailleurs âgés comptant de longs états de service et ayant une famille sont traités différemment des travailleurs plus jeunes ayant moins d'ancienneté et sans famille), ce paradoxe évident n'est pas surprenant.

Enfin, les résultats figurant au tableau 4 montrent que les personnes qui ont été mises en disponibilité au cours du cycle le plus récent étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que celles ayant été mises à pied durant la période qui a suivi la réforme de l'AE; la présente analyse ne comporte toutefois aucune indication permettant d'expliquer ce phénomène.

Tableau 4
Régression – travailleurs mis en disponibilité qui ont touché des prestations d'AE

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur *P*	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Secteur						
Primaire	-5,9	0,008	-9,7	-2,2	0,114	63,9
Fabrication	-3,6	0,035	-6,5	-0,8	0,165	67,1
Construction	-5,4	0,003	-8,4	-2,4	0,167	62,9
Tertiaire	–	–	–	–	0,500	58,9
Public	-12,6	0,000	-18,2	-7,1	0,045	67,9
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	7,6	0,047	1,7	13,5	0,024	66,8
20 à 99 employés	5,1	0,096	0,2	10,0	0,048	66,3
100 à 499 employés	3,3	0,203	-0,9	7,5	0,066	64,1
Plus de 500 employés	–	–	–	–	0,189	61,3
Inconnue	6,5	0,000	3,8	9,1	0,674	67,5
Âge						
Jeunes (15 à 24 ans)	-13,1	0,000	-16,4	-9,9	0,134	53,5
Âge mûr (25 à 54 ans)	–	–	–	–	0,762	67,9
Âgés (55 ans et plus)	0,2	0,927	-3,1	3,5	0,104	68,3
Caractéristiques de l'emploi						
Mise en disponibilité temporaire	8,3	0,000	6,1	10,5	0,532	69,9
Saisonnier	-3,2	0,032	-5,6	-0,7	0,305	66,2
Remise d'un avis de mise en disponibilité	4,8	0,000	2,8	6,9	0,421	69,1
Versement d'une indemnité de départ	0,4	0,739	-1,8	2,6	0,302	65,5
Semaines de travail inscrites sur les RE	0,0	0,187	0,0	0,0	200,433	s.o.
Heures hebdomadaires moyennes	0,0	0,584	0,0	0,1	43,795	s.o.
Chômage						
Semaines consécutives	0,1	0,000	0,1	0,1	29,123	s.o.
Taux	0,0	0,898	-0,2	0,2	11,477	s.o.
Réforme de l'AE	-2,0	0,200	-4,6	0,6	0,318	67,4
Changements depuis la réforme de l'AE	-6,2	0,000	-8,7	-3,8	0,332	62,9

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs mis en disponibilité) = 1[illegible]447; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.

Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3eT1995-2eT1996, 1eT1997-4eT1997 et 4eT2000-3eT2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3eT1995-2eT1996 et 1eT1997-4eT1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4eT2000-3eT2001 et 1eT1997-4eT1997.

s.o. dénote moins de 30 observations.

L'analyse des tableaux croisés (ne figurant pas dans ce rapport) révèle qu'environ 72 p. 100 de toutes les personnes dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était une mise en disponibilité, ont également déclaré ce motif à l'intervieweur au moment de l'ECPIE.

Retour aux études

De façon générale, pour qu'une personne puisse toucher des prestations après avoir volontairement quitté son emploi, elle doit démontrer que ce départ était la seule solution raisonnable dans les circonstances ou qu'aucune solution de rechange ne lui permettait de faire autrement. Les prestataires ne sont pas tenus par la Loi de faire l'impossible pour fournir une raison valable de quitter volontairement leur emploi, mais la Loi exige que ce motif soit raisonnable dans les circonstances.

Compte tenu de ces restrictions, une personne ne devrait pas s'attendre à toucher des prestations d'AE lorsque le motif de cessation d'emploi inscrit sur son RE est un « retour aux études ». Cette personne pourrait néanmoins recevoir des prestations d'AE dans certaines circonstances, notamment si le nombre d'heures d'études ou de formation n'excède pas 11 heures par semaine et que la période de formation ou d'études ne se prolonge pas au-delà d'un an. La personne doit également demeurer apte au travail et l'agent de l'AE doit approuver les modalités au préalable. L'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* fournit des précisions sur cet aspect de l'AE.

Le tableau 5 porte sur les répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un « retour aux études ». Ce groupe étant formé de quelques centaines de prestataires d'AE seulement, il est possible que bon nombre des cellules analysées (dans le tableau 5) ne concernent qu'une poignée d'individus. En conséquence, plusieurs petits écarts observés au tableau 5 ne sont peut-être pas statistiquement significatifs vu la petite taille de l'échantillon.

Un peu plus du tiers (38,4 p. 100) des prestataires d'AE dans ce groupe étaient des hommes. Ceux qui sont retournés aux études affichaient un taux de prestations d'AE inférieur à celui des femmes dans la même situation.

Presque tous les prestataires d'AE qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études résidaient en milieu urbain (96,8 p. 100) et n'avaient pas d'enfants (93,5 p. 100). Bon nombre d'entre eux (44,9 p. 100) étaient âgés de 15 à 24 ans.

La comparaison des taux de prestations d'AE pour les différents groupes d'âge révèle que ces taux étaient plus élevés chez les personnes d'âge mûr que chez les jeunes. À titre d'exemple, dans le cas des personnes qui ont touché des prestations d'AE dans les cinq semaines qui ont suivi la cessation d'emploi, le taux de prestations d'AE pour le groupe d'âge mûr était plus de quatre fois supérieur à celui des jeunes. Ce résultat s'explique peut-être par le fait que les jeunes sont plus susceptibles de retourner aux études à temps plein et de suivre des cours pendant plus de 11 heures par semaine, ce qui les rend inadmissibles aux prestations d'AE. Les travailleurs d'âge mûr dont le motif inscrit sur le RE était un « retour aux études » n'ont vraisemblablement suivi que quelques cours plutôt que de joindre les rangs des étudiants à temps plein, de sorte qu'ils demeuraient admissibles à l'AE.

Toutes les personnes qui sont retournées aux études et qui ont touché des prestations d'AE résidaient dans la région de l'Atlantique, en Ontario ou dans les Prairies, mais cette constatation est probablement attribuable à la petite taille de l'échantillon. Le tableau 5 montre également que le taux de prestations d'AE était beaucoup plus élevé dans les provinces de l'Atlantique qu'en Ontario ou dans les Prairies.

Tableau 5
Retour aux études – répartition des prestataires d'AE
(%)

	Proport.	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Retour aux études	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	38,4	2,8	3,5
Femmes	45,8	45,2	61,6	4,7	5,9
Région					
Rurale	14,9	19,2	3,2	5,1	5,2
Urbaine	85,1	80,8	96,8	3,7	4,7
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	44,9	2,2	2,8
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	55,1	9,4	10,8
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	0,0	s.o.	s.o.
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	6,0	1,1	1,6
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	45,0	2,4	3,0
Marié avec enfants	25,6	34,7	0,5	s.o.	s.o.
Marié sans enfants	24,3	28,7	48,5	s.o.	s.o.
Région					
Atlantique	9,2	13,1	32,1	11,8	14,2
Québec	26,9	31,8	0,0	0,0	0,0
Ontario	35,3	29,9	45,3	4,8	6,2
Prairies	16,8	12,7	22,5	4,4	5,5
Colombie-Britannique	11,7	12,5	0,0	s.o.	s.o.
Type de travailleur					
Saisonnier	14,3	14,8	6,1	0,6	0,9
Non saisonnier	85,7	85,2	93,9	5,3	6,4

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui sont retournés aux études) = 330
Source : ECPIE, 4eT2000-3eT2001
Nota : Tous les nombres sont pondérés.
s.o. dénote moins de 30 observations.

Le tableau 6 présente les résultats estimatifs des répondants à l'ECPIE dont le motif inscrit sur le RE était un « retour aux études ». Les résultats dénotent que les travailleurs du secteur public qui sont retournés aux études étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs du secteur tertiaire dans la même situation. Les jeunes étaient aussi moins susceptibles que les personnes d'âge mûr de toucher des prestations d'AE. De plus, les travailleurs saisonniers étaient moins susceptibles que les travailleurs non saisonniers de toucher des prestations d'AE.

On peut voir, au tableau 6, une baisse importante à long terme. Cela dénote qu'une personne qui est retournée aux études en 2000 ou 2001 était moins susceptible de toucher des prestations d'AE qu'une autre étant retournée aux études après la réforme de l'AE.

Tableau 6
Régression – travailleurs qui sont retournés aux études et qui ont touché des prestations d'AE

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur *P*	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échantillon	Taux de prestations d'AE (%)
Secteur						
Primaire	9,1	0,257	-7,3	25,6	0,038	25,0
Fabrication	-2,5	0,504	-8,3	3,3	0,173	18,1
Construction	13,5	0,091	-3,4	30,4	0,043	44,4
Tertiaire	–	–	–	–	0,664	2,9
Public	-7,2	0,069	-11,1	-3,3	0,082	17,3
Caractéristique de l'emploi						
Saisonnier	-6,5	0,029	-10,7	-2,2	0,230	11,5
Jeunes	-7,5	0,066	-15,7	0,6	0,729	15,8
Chômage						
Semaines consécutives	0,0	0,534	-0,1	0,2	36,592	s.o.
Taux	0,2	0,657	-0,4	0,8	10,227	s.o.
Réforme de l'AE	-3,8	0,293	-9,3	1,7	0,266	20,7
Changements depuis la réforme de l'AE	-6,5	0,077	-12,0	-1,0	0,398	8,4

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui sont retournés aux études) = 417; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.

Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3eT1995-2eT1996, 1eT1997-4eT1997 et 4eT2000-3eT2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3eT1995-2eT1996 et 1eT1997-4eT1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4eT2000-3eT2001 et 1eT1997-4eT1997.

s.o. dénote moins de 30 observations.

Environ 65 p. 100 des répondants (non indiqué) à l'ECPIE qui ont déclaré un « retour aux études » comme motif de cessation d'emploi avaient un RE sur lequel était inscrit ce même motif. Cela peut indiquer que les étudiants occupent un emploi contractuel ou saisonnier durant l'été et que ce travail prend fin tout juste avant le début de l'année scolaire, ce qui donnerait lieu à une sous-déclaration du nombre d'étudiants de la part des employeurs qui remplissent les RE.

Blessure ou maladie

Pour la plupart des travailleurs, les exigences relatives à l'admissibilité aux prestations d'AE sont plus rigoureuses dans les cas de blessure ou de maladie. Depuis l'adoption du projet de loi C-32, un travailleur qui présente une demande de prestations d'AE en raison d'une maladie doit accumuler seulement 600 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations de maladie au lieu des 700 heures qui étaient exigées avant l'adoption du projet de loi. Les nouvelles règles s'appliquent aux travailleurs qui étaient incapables de poursuivre leur activité en raison d'une maladie le 31 décembre 2000 ou après cette date. Une personne qui est incapable de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine peut toucher des prestations de maladie pendant une période maximale de 15 semaines. Une personne qui présente une demande de prestations de maladie doit fournir la preuve qu'elle est incapable de travailler, mais que sinon elle serait disposée à travailler. Une personne peut ne pas toucher de prestations de maladie si elle bénéficie d'un régime de soins médicaux offert par son employeur, car ce régime peut se révéler plus généreux que les prestations d'AE.

Le tableau 7 porte sur les répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était une blessure ou une maladie. Parmi ce groupe de prestataires, les femmes étaient presque deux fois plus nombreuses que les hommes. Les femmes qui avaient déclaré une blessure ou une maladie pour motiver leur cessation d'emploi affichaient également un taux de prestations d'AE plus élevé.

Tableau 7
Blessure ou maladie – répartition des prestataires d'AE (%)

	Proport.	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Blessure ou maladie	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	38,4	52,1	53,3
Femmes	45,8	45,2	61,6	64,2	63,8
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	9,5	62,8	63,8
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	72,2	60,7	60,6
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	18,3	51,0	53,4
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	5,3	38,4	41,5
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	36,2	59,2	61,3
Marié avec enfants	25,6	34,7	22,9	53,6	52,0
Marié sans enfants	24,3	28,7	35,1	68,2	67,4
Secteur					
Primaire	4,9	6,6	1,4	s.o.	s.o.
Fabrication	17,6	22,3	14,3	43,2	42,5
Construction	9,2	12,2	4,1	s.o.	s.o.
Tertiaire	64,5	55,8	74,8	64,2	64,5
Public	3,5	2,9	5,1	s.o.	s.o.
Type de travailleur					
Saisonnier	14,3	14,8	0,8	s.o.	s.o.
Non saisonnier	85,7	85,2	99,2	59,0	59,4

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs malades ou blessés) = 373
Source : ECPIE, 4eT2000-3eT2001
Nota : Tous les nombres sont pondérés.
s.o. dénote moins de 30 observations.

Près de 90 p. 100 des prestataires d'AE (non indiqué) qui ont déclaré une blessure ou une maladie travaillaient dans le secteur tertiaire ou celui de la fabrication, comparativement à 78 p. 100 environ des prestataires d'AE qui avaient cessé de travailler pour tout autre motif. Si l'on s'attarde aux taux de prestations d'AE selon le secteur, on voit que le taux de prestations était plus élevé chez les travailleurs du secteur tertiaire qui ont cessé de travailler en raison d'une blessure ou d'une maladie que chez les travailleurs des autres secteurs qui ont quitté leur emploi pour le même motif.

Presque tous les prestataires d'AE qui ont quitté leur emploi en raison d'une blessure ou d'une maladie étaient des travailleurs non saisonniers (99,2 p. 100), comparativement à 85,2 p. 100 des prestataires d'AE ayant cessé de travailler pour tout autre motif.

Selon le groupe d'âge, les jeunes qui ont quitté leur emploi en raison d'une maladie ou d'une blessure affichaient un taux de prestations d'AE plus élevé que celui des travailleurs d'âge mûr ou âgés qui avaient cessé de travailler pour le même motif.

Le tableau 8 présente les résultats estimatifs des répondants à l'ECPIE qui ont quitté leur emploi en raison d'une blessure ou d'une maladie.

Tableau 8
Régression – travailleurs blessés ou malades qui ont touché des prestations d'AE

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur *P*	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Secteur						
Primaire	-34,6	0,008	-54,3	-14,8	0,033	46,4
Fabrication	-28,4	0,001	-41,9	-14,9	0,129	55,1
Construction	-30,6	0,018	-51,1	-10,1	0,041	51,4
Tertiaire	–	–	–	–	0,750	69,2
Public	-3,9	0,757	-25,3	17,4	0,046	72,4
Caractéristique de l'emploi						
Saisonnier	-9,6	0,412	-29,3	10,2	0,028	37,5
Âge						
Jeunes (15 à 24 ans)	1,7	0,849	-13,1	16,6	0,079	58,2
Âge mûr (25 à 54 ans)	–	–	–	–	0,780	69,9
Âgés (55 ans et plus)	-10,5	0,192	-24,0	3,0	0,141	64,7
Taux de chômage						
Semaines consécutives	-0,1	0,084	-0,2	0,0	40,724	s.o.
Taux	0,2	0,818	-1,0	1,4	10,206	s.o.
Effet du projet de Loi C-32 (1^{e}T2001-3^{e}T2001)	1,0	0,912	-14,4	16,5	0,283	65,7
Réforme de l'AE	-8,5	0,256	-21,1	4,1	0,258	64,2
Changements depuis la réforme de l'AE	-3,8	0,675	-19,0	11,3	0,368	65,9

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs blessés ou malades) = 844; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.

Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3^{e}T1995-2^{e}T1996, 1^{e}T1997-4^{e}T1997 et 4^{e}T2000-3^{e}T2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3^{e}T1995-2^{e}T1996 et 1^{e}T1997-4^{e}T1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4^{e}T2000-3^{e}T2001 et 1^{e}T1997-4^{e}T1997.

s.o. dénote moins de 30 observations.

Les résultats indiqués dans le tableau 8 montrent que les travailleurs des secteurs primaire, de la fabrication et de la construction étaient beaucoup moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux du secteur tertiaire. Plus les semaines consécutives de chômage étaient nombreuses, moins il était probable que la personne touche des prestations d'AE. Le projet de loi C-32, qui est entré en vigueur le 31 décembre 2000, ne semble pas avoir eu d'effet important sur les taux de prestations d'AE au cours du cycle le plus récent pour les personnes qui ont quitté leur emploi en raison d'une maladie ou d'une blessure.

Les tableaux croisés montrent que 80 p. 100 de toutes les personnes qui ont quitté leur emploi en raison d'une blessure ou d'une maladie, selon le motif indiqué sur leur RE, ont également donné cette raison lorsqu'elles ont été interrogées par l'intervieweur au moment de l'ECPIE.

Départ volontaire

Il existe d'autres motifs valables de quitter un emploi que ceux qui sont actuellement définis par la Loi. Aux termes de la loi, le motif d'un prestataire qui quitte son emploi volontairement peut être jugé valable si, compte tenu de toutes les circonstances, il n'avait pas d'autre choix raisonnable que de démissionner. Il existe au moins 40 principales raisons pouvant constituer un motif raisonnable, dont bon nombre entrent dans l'une des catégories suivantes :

- le harcèlement sexuel ou d'autre nature;
- l'obligation d'accompagner un conjoint ou un enfant à charge à un autre lieu de résidence;
- la discrimination suivant un motif de distinction illicite, tel que défini dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- des conditions de travail qui présentent un danger pour la santé ou la sécurité;
- l'obligation de prendre soin d'un enfant ou d'un membre de la famille proche;
- l'assurance raisonnable de décrocher un autre emploi dans un proche avenir;
- la modification importante des conditions relatives au salaire ou au traitement;
- des heures supplémentaires excessives ou le refus de payer les heures supplémentaires travaillées;
- des modifications importantes apportées aux fonctions;
- l'antagonisme d'un superviseur, dans la mesure où le prestataire n'est pas principalement responsable de l'antagonisme;
- les pratiques de l'employeur qui sont contraires à la loi;
- la discrimination professionnelle qui résulte de l'adhésion à une association, à une organisation ou à un syndicat de travailleurs;
- les pressions déraisonnables exercées par l'employeur sur le prestataire pour qu'il quitte son emploi.

En plus de ces motifs légitimes de cessation d'emploi, une disposition spéciale est prévue à l'article 51 du Règlement sur l'AE, en vertu de laquelle une personne peut être admissible aux prestations d'AE si la démission ou le départ volontaire (retraite) permet à un collègue de conserver son emploi à la suite d'une réduction de l'effectif, qui a été approuvée par DRHC.

Pour obtenir l'approbation de DRHC, l'exercice de réduction de l'effectif doit être entrepris par l'employeur et viser une réduction permanente du nombre global d'employés. De plus, pour que le prestataire soit admissible aux prestations, le départ volontaire doit réellement permettre à un collègue de conserver son emploi et l'employeur doit avoir justifié toutes les mesures qui précèdent. Il va sans dire que, comme toute personne présentant une demande d'AE, le prestataire doit demeurer apte au travail, être disposé à travailler et chercher activement un emploi convenable pour avoir droit aux prestations.

Le tableau 9 porte sur les répondants à la plus récente enquête de l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un « départ volontaire ». Parmi ce groupe, le nombre de prestataires d'AE masculins était supérieur à celui de femmes. De plus, les hommes qui ont démissionné affichaient un taux de prestations d'AE plus élevé que celui des femmes dans la même situation.

Les jeunes représentaient 17,8 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient quitté leur emploi, mais seulement 12,4 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient cessé de travailler pour tout autre motif.

Tableau 9
Départ volontaire – répartition des prestataires d'AE
(%)

	Proport.	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Départ volontaire	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Départ volontaire					
Motif indiqué sur le RE	–	–	5,0	5,6	9,4
Réponse à la question de l'ECPIE	–	–	5,7	3,8	6,8
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	60,5	6,9	10,6
Femmes	45,8	45,2	39,5	4,4	8,2
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	17,8	2,5	2,4
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	77,8	7,9	16,2
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	4,3	6,0	8,4
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	9,2	4,2	6,5
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	43,3	5,1	7,2
Marié avec enfants	25,6	34,7	35,4	10,0	21,1
Marié sans enfants	24,3	28,7	12,1	3,5	7,2
Secteur					
Primaire	4,9	6,6	5,9	14,4	12,2
Fabrication	17,6	22,3	19,7	9,1	19,2
Construction	9,2	12,2	10,0	12,5	15,4
Tertiaire	64,5	55,8	59,8	4,3	7,0
Public	3,5	2,9	4,6	s.o.	s.o.
Autre soutien économique dans le ménage					
Oui	58,3	58,5	51,5	4,8	7,7
Non	41,7	41,5	48,5	7,0	12,2

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui ont démissionné) = 2 277
Source : ECPIE, 4eT2000-3eT2001
Nota : Tous les nombres sont pondérés.
s.o. dénote moins de 30 observations.

Environ 43 p. 100 des personnes qui ont touché des prestations d'AE après un départ volontaire étaient célibataires et n'avaient pas d'enfants, comparativement à 27,8 p. 100 des prestataires d'AE ayant cessé de travailler pour tout autre motif. La raison de cet état de fait ne s'explique pas à l'heure actuelle. Le tableau 9 montre également que les personnes qui ont démissionné mais dont le ménage comptait un autre soutien économique affichaient un taux de prestations plus faible. Les travailleurs mariés ayant des enfants présentaient, de loin, le taux de prestations d'AE le plus élevé parmi tous les genres de famille.

Le tableau 10 présente une estimation des résultats pour les répondants à l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un « départ volontaire ». Selon ces résultats, les jeunes qui ont quitté leur emploi et les hommes âgés qui ont fait de même étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs masculins d'âge mûr dans la même situation.

Les résidents de la région de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique qui ont quitté leur emploi étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les personnes de l'Ontario qui avaient démissionné. Les travailleurs qui ont quitté l'emploi qu'ils occupaient dans une entreprise comptant de 20 à 99 employés étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux qui avaient travaillé pour une entreprise comptant plus de 500 employés.

Une personne qui avait quitté son emploi pour en occuper un autre était moins susceptible de toucher des prestations d'AE qu'une autre ayant démissionné pour un autre motif. Il convient toutefois de faire une mise en garde, puisque cette composante des résultats estimatifs est fondée sur des renseignements relatifs aux motifs de cessation d'emploi qui sont tirés de l'ECPIE, et que moins de 71 p. 100 des répondants dont le motif inscrit sur le RE (non indiqué) était un départ volontaire ont aussi donné cette raison à l'intervieweur au moment de l'ECPIE.

Le tableau 10 montre que les personnes qui ont démissionné et qui ont touché une indemnité de départ étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que celles qui avaient quitté leur emploi sans bénéficier d'une telle indemnité[2]. Il s'agit d'un résultat inhabituel, étant donné qu'une personne ne peut toucher de prestations d'AE avant d'avoir épuisé son indemnité de départ. Il se peut que la contre-incitation à se chercher immédiatement un nouvel emploi soit plus marquée chez les personnes qui touchent une indemnité de départ. L'explication détaillée de ce résultat n'est pas fournie dans la présente analyse.

Le tableau 10 montre également que la probabilité de toucher des prestations d'AE augmente à mesure que s'accroît le nombre de semaines de travail indiqué sur le RE et le nombre de semaines consécutives de chômage.

En outre, un travailleur qui démissionne est plus susceptible de toucher des prestations d'AE si le ménage compte des personnes à charge. Le lieu de résidence d'un travailleur semble également avoir une incidence sur les taux de prestations d'AE. En effet, les travailleurs qui démissionnent et qui résident en milieu rural sont moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les sortants qui habitent en milieu urbain.

---

[2] Le fait de recevoir une indemnité de départ est vraisemblablement endogène et est touché par les autres variables du modèle, de sorte qu'il est impossible d'interpréter le coefficient relatif au « versement d'une indemnité de départ » comme s'il s'agissait du résultat d'une expérience aléatoire.

Encore une fois, depuis la réforme de l'AE, une personne qui a démissionné était, semble-t-il, moins susceptible de toucher des prestations d'AE en 2000 et 2001 qu'au cours de la période qui a suivi la réforme.

Tableau 10
Régression – travailleurs qui ont démissionné et qui ont touché des prestations d'AE

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur *P*	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Âge/sexe						
Femmes – jeunes (15 à 24 ans)	-15,8	0,000	-20,0	-11,7	0,155	9,1
Femmes – âge mûr (25 à 54 ans)	-4,8	0,135	-10,0	0,4	0,346	35,1
Femmes – âgées (55 ans et plus)	-7,1	0,268	-15,8	1,6	0,026	31,8
Hommes – jeunes (15 à 24 ans)	-13,5	0,001	-18,4	-8,6	0,184	7,6
Hommes – âge mûr (25 à 54 ans)	–	–	–	–	0,260	27,2
Hommes – âgés (55 ans et plus)	-13,2	0,002	-17,2	-9,1	0,028	20,8
Région						
Atlantique	8,7	0,080	-0,1	17,4	0,212	29,3
Québec	1,6	0,765	-7,5	10,8	0,087	23,0
Ontario	–	–	–	–	0,106	19,2
Prairies	4,8	0,198	-1,4	11,0	0,450	20,5
Colombie-Britannique	8,6	0,062	0,5	16,8	0,145	27,8
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	-3,6	0,643	-15,5	8,2	0,027	27,7
20 à 99 employés	14,8	0,042	1,1	28,5	0,065	24,3
100 à 499 employés	8,7	0,159	-2,5	19,9	0,084	25,2
Plus de 500 employés	–	–	–	–	0,297	17,3
Inconnue	6,5	0,059	1,0	12,1	0,527	26,4
Caractéristiques de l'emploi						
Versement d'une indemnité de départ	7,9	0,007	3,2	12,6	0,564	24,8
Semaines de travail inscrites sur les RE	0,0	0,004	0,0	0,0	150,314	s.o.
ECPIE						
Démission	-1,1	0,772	-7,2	5,1	0,600	20,3
Nouvel emploi	-13,7	0,000	-18,6	-8,9	0,189	9,9
Piètres conditions de travail	-1,1	0,795	-8,2	5,9	0,212	25,4
Autres motifs	–	–	–	–	0,199	24,7
Taux de chômage						
Semaines consécutives	0,1	0,002	0,1	0,2	33,620	s.o.
Taux	0,7	0,140	-0,1	1,4	9,192	s.o.
Personnes à charge dans le ménage	5,6	0,079	0,4	10,9	0,574	29,7
Autre soutien économique dans le ménage	-1,6	0,599	-6,5	3,3	0,557	23,3
Région rurale	-6,8	0,043	-11,7	-1,9	0,180	27,0
Reforme de l'AE	-1,4	0,687	-7,2	4,3	0,254	26,5
Changements depuis la réforme de l'AE	-7,8	0,020	-13,2	-2,4	0,392	16,5

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui ont démissionné) = 1 710; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.
Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3e T1995-2e T1996, 1e T1997-4e T1997 et 4e T2000-3e T2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3e T1995-2e T1996 et 1e T1997-4e T1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4e T2000-3e T2001 et 1e T1997-4e T1997.
s.o. dénote moins de 30 observations.

On pourrait prétendre que certains gestionnaires de CRH accordent plus volontiers que d'autres des prestations d'AE aux travailleurs qui démissionnent[3]. En tenant compte de cette possibilité, d'autres estimations statistiques ont été effectuées afin d'examiner l'aspect de la partialité chez les gestionnaires de CRH. Lorsqu'on observe les résultats présentés dans le tableau 11, il faut tenir compte de ce qui suit :

- les données du PV et des RE ont été utilisées car la taille de l'échantillon de l'ECPIE ne permettait pas d'étayer l'analyse des 110 CRH en raison du petit nombre d'observations;
- bien que l'ensemble des données tirées du PV et des RE comporte un plus grand nombre d'observations, il ne renferme pas autant de variables explicatives que l'ECPIE. C'est pourquoi, dans les estimations statistiques, les CRH ont été considérés uniquement en tant que facteur susceptible d'avoir influé sur les prestations d'AE qui ont été versées aux travailleurs dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un départ volontaire ou un renvoi;
- étant donné que le CRH était le seul facteur explicatif, on assume de façon implicite que tous les autres facteurs étaient constants au moment d'interpréter les résultats;
- l'analyse a porté sur près de 110 différentes régions au Canada, qui ont été comparées à Toronto Centre. Toutefois, seuls les cas exceptionnels sont présentés ici parce qu'il aurait été trop complexe de rendre compte des résultats des 110 CRH.

[3] Ce point a été soulevé lors d'une conversation avec David Gray de l'Université d'Ottawa.

Tableau 11
Régression (départ volontaire) – régions comptant un centre de ressources humaines (CRH)

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur *P*	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Cinq écarts supérieurs dans les taux de prestations d'AE						
Gander (T.-N.-L.)	12,6	0,000	9,5	15,6	0,000	14,2
Sydney (N.-É.)	11,8	0,000	8,3	15,2	0,001	13,5
Corner Brook (T.-N.-L.)	11,3	0,000	7,3	15,4	0,001	13,1
Gaspé (Québec)	10,4	0,000	6,3	14,6	0,001	12,3
Labrador (T.-N.-L.)	9,9	0,000	5,7	14,2	0,000	11,9
Cinq écarts inférieurs dans les taux de prestations d'AE						
Peel-Halton-Dufferin (Ont.)	0,5	0,010	0,2	0,9	0,058	3,9
Winnipeg (Man.)	0,7	0,003	0,3	1,0	0,044	4,0
Red Deer (Alb.)	0,7	0,072	0,0	1,4	0,009	4,0
Laval (Québec)	0,7	0,022	0,2	1,3	0,014	4,1
Ouest de l'île de Montréal (Québec)	0,8	0,001	0,4	1,2	0,033	4,1

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs qui ont démissionné) = 439 236
Source : Profil vectoriel et RE, 3eT1995-2eT1996, 1eT1997-4eT1997 et 4eT2000-3eT2001
Variable de contrôle : Toronto Centre (Ont.)

Le tableau 11 montre les cinq régions où les travailleurs qui ont démissionné étaient les plus susceptibles et les moins susceptibles de toucher des prestations d'AE, comparativement à ceux de Toronto Centre. Selon ces résultats, les prestataires d'AE qui ont démissionné et qui résident dans la région de Peel-Halton-Dufferin (Ontario) étaient les moins susceptibles de toucher des prestations d'AE par rapport à ceux de Toronto Centre. En haut de la liste se trouvent les prestataires d'AE qui ont démissionné et qui résident à Gander (Terre-Neuve-et-Labrador); ceux-ci étaient les plus susceptibles de toucher des prestations d'AE comparativement à ceux de Toronto Centre. Bien que ces résultats soient importants, il convient de se rappeler qu'il y a seulement 10 cas exceptionnels parmi 110. La question de savoir si le taux de prestations d'AE, qui varie de 3,9 p. 100 à 14,2 p. 100 pour les 100 cas moyens[4], est considéré comme élevé devrait être abordée dans une recherche ultérieure. Toutefois, il faut également souligner que les plus grands écarts dans les taux de prestations correspondent aux petites régions rurales, tandis que les écarts les plus faibles sont enregistrés dans les régions les plus peuplées du Canada.

[4] Ce nombre n'est qu'approximatif car Toronto et quelques régions comparables ne sont pas comprises.

Renvoi

La décision de déclarer inadmissible un travailleur qui présente une demande de prestations d'AE alors qu'il a été renvoyé n'est pas arbitraire. Le fait qu'une personne ait été renvoyée ne devrait pas systématiquement sous-entendre qu'elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La décision de déclarer inadmissible aux prestations une personne dans de telles circonstances ne peut être rendue que si les renseignements figurant au dossier appuient cette conclusion, à savoir que le demandeur a commis des actions ou des omissions qui lui ont fait perdre son emploi.

Le tableau 12 concerne les répondants à la dernière enquête de l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi figurant sur le RE était un renvoi. Près de la moitié (45,7 p. 100) des prestataires d'AE qui ont été renvoyés résidaient en Ontario. Cela peut être attribuable au faible taux de syndicalisation dans cette province, qui fait en sorte qu'il est plus facile de renvoyer un travailleur. S'il était effectivement plus facile de renvoyer un travailleur en Ontario, le nombre de demandeurs ayant été congédiés serait plus élevé dans cette province et, par conséquent, le nombre de prestataires d'AE dans cette catégorie.

Le tableau 12 montre également que les travailleurs congédiés affichaient des taux de prestations d'AE beaucoup plus élevés que ceux auxquels on aurait pu s'attendre. On constate également que les taux de prestations chez les employés congédiés étaient considérablement plus élevés que les taux présentés au tableau 9, qui s'appliquent aux travailleurs qui ont démissionné.

Le taux de prestations d'AE chez les travailleurs d'âge mûr ayant fait l'objet d'un renvoi était beaucoup plus élevé que celui des jeunes dans la même situation.

Près du quart (23,6 p. 100) des prestataires d'AE ayant fait l'objet d'un renvoi étaient des célibataires avec enfants, comparativement à 8,5 p. 100 des prestataires d'AE qui avaient cessé de travailler pour tout autre motif. Les travailleurs congédiés qui étaient mariés et qui avaient des enfants affichaient le taux de prestations d'AE le plus élevé parmi les différents genres de famille.

Dans le cas des travailleurs congédiés, la présence d'un autre soutien économique dans le ménage a donné lieu à un taux de prestations d'AE plus faible. Ce résultat est semblable à celui indiqué dans l'analyse détaillée portant sur les travailleurs qui ont démissionné.

Les employés renvoyés dans les provinces de l'Ouest affichaient un taux de prestations d'AE inférieur à celui des travailleurs ayant fait l'objet d'un renvoi dans les autres régions.

Enfin, les personnes qui ont déclaré un renvoi au moment de l'ECPIE affichaient un taux de prestations d'AE supérieur à celui des personnes dont le motif de cessation d'emploi inscrit sur le RE était un renvoi. À cet égard, il convient de souligner que seulement 35 p. 100 des répondants à l'ECPIE (non indiqué), pour lesquels un renvoi figurait sur le RE, ont également mentionné ce motif de cessation d'emploi à l'intervieweur au moment de l'enquête. Parmi tous les motifs de cessation d'emploi, le renvoi est celui pour lequel le lien était le plus ténu entre les renseignements fournis par les employeurs sur les RE et ceux déclarés au moment de l'ECPIE.

Tableau 12
Renvoi – répartition des prestataires d'AE
(%)

	Proport.	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Renvoi	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Renvoi					
Motif indiqué sur le RE	–	–	3,6	21,0	27,2
Réponse à la question de l'ECPIE	–	–	2,1	32,3	37,8
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	58,6	21,4	29,4
Femmes	45,8	45,2	41,4	20,4	24,4
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	19,1	8,8	10,9
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	73,9	31,4	41,3
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	7,0	s.o.	s.o.
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	23,6	27,2	41,3
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	31,4	12,9	15,4
Marié avec enfants	25,6	34,7	19,5	24,7	36,5
Marié sans enfants	24,3	28,7	25,4	37,7	45,8
Région					
Atlantique	9,2	13,1	3,6	20,7	24,7
Québec	26,9	31,8	31,0	29,3	37,6
Ontario	35,3	29,9	45,7	21,0	27,4
Prairies	16,8	12,7	10,9	13,2	18,6
Colombie-Britannique	11,7	12,5	8,8	16,6	20,1
Autre soutien économique dans le ménage					
Oui	58,3	58,5	40,5	16,6	22,2
Non	41,7	41,5	59,5	25,5	32,0

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs congédiés) = 357
Source : ECPIE, 4°T2000-3°T2001
Nota : Tous les nombres sont pondérés.
s.o. dénote moins de 30 observations.

Le tableau 13 présente les résultats estimatifs des répondants à l'ECPIE qui, selon le motif figurant sur leur RE, ont été renvoyés.

Les jeunes femmes renvoyées étaient beaucoup moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les hommes d'âge mûr dans la même situation. Parallèlement, les travailleuses d'âge mûr et âgées étaient beaucoup plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs d'âge mûr qui ont été congédiés. En outre, la probabilité de toucher des prestations d'AE était beaucoup plus élevée chez les travailleurs du Québec qui ont été renvoyés que chez les travailleurs de l'Ontario.

Le seul autre résultat estimatif important est que les travailleurs ayant déclaré un renvoi au moment de l'ECPIE étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux qui n'avaient pas fait cette déclaration.

Tableau 13
Régression – travailleurs congédiés qui ont touché des prestations d'AE

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur *P*	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Âge/sexe						
Femmes – jeunes (15 à 24 ans)	-35,4	0,005	-53,3	-17,5	0,085	30,8
Femmes – âge mûr (25 à 54 ans)	20,5	0,027	5,9	35,0	0,276	62,7
Femmes – âgées (55 ans et plus)	26,3	0,055	8,3	44,2	0,033	60,0
Hommes – jeunes (15 à 24 ans)	-16,1	0,161	-34,9	2,7	0,190	29,9
Hommes – âge mûr (25 à 54 ans)	–	–	–	–	0,385	56,8
Hommes – âgés (55 ans et plus)	14,3	0,430	-13,3	41,9	0,031	71,4
Région						
Atlantique	-3,3	0,788	-23,6	17,0	0,184	52,4
Québec	19,3	0,099	1,0	37,7	0,144	63,6
Ontario	–	–	–	–	0,127	58,6
Prairies	-1,8	0,846	-17,3	13,7	0,376	47,1
Colombie-Britannique	-3,3	0,761	-21,2	14,6	0,168	45,5
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	13,4	0,496	-16,8	43,6	0,024	63,6
20 à 99 employés	8,4	0,590	-16,6	33,5	0,088	55,0
100 à 499 employés	12,0	0,326	-7,2	31,1	0,127	53,5
Plus de 500 employés	–	–	–	–	0,234	47,7
Inconnue	5,3	0,588	-10,8	21,5	0,527	51,9
Caractéristiques de l'emploi						
Versement d'une indemnité de départ	1,0	0,905	-13,1	15,1	0,619	55,5
Semaines de travail inscrites sur les RE	0,0	0,460	0,0	0,0	127,834	s.o.
ECPIE – renvoi	12,3	0,092	0,4	24,2	0,422	57,0
Chômage						
Semaines consécutives	0,1	0,166	0,0	0,3	37,309	s.o.
Taux	0,8	0,515	-1,3	3,0	9,326	s.o.
Région rurale	-4,2	0,718	-23,5	15,1	0,120	49,1
Réforme de l'AE	-3,7	0,696	-19,3	11,9	0,317	55,9
Changements depuis la réforme de l'AE	-9,9	0,319	-26,2	6,4	0,309	40,4

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs congédiés) = 457; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.

Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3e T1995-2e T1996, 1er T1997-4e T1997 et 4e T2000-3e T2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3e T1995-2e T1996 et 1er T1997-4e T1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4e T2000-3e T2001 et 1er T1997-4e T1997.

s.o. dénote moins de 30 observations.

La partialité possible des gestionnaires de CRH, lorsqu'ils décident d'accorder des prestations d'AE à des personnes congédiées, a également été examinée en employant la démarche dont il a été question dans l'analyse détaillée des départs volontaires. Encore une fois, l'analyse comportait une hypothèse voulant que le taux des demandes d'AE soit sensiblement le même dans chaque région. Les résultats indiqués au tableau 14 montrent que, comparativement aux travailleurs de Toronto Centre, ceux qui ont fait l'objet d'un renvoi dans la région de Sept-Îles (Québec) étaient les plus susceptibles de toucher des prestations d'AE, les moins susceptibles de recevoir ces prestations étant les travailleurs congédiés à Edmonton (Alberta). Là encore, les faits permettent de démontrer que dans les petites régions rurales, les demandeurs étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE à la suite d'un renvoi que ceux des grandes régions urbaines. Les taux de prestations d'AE variaient plus largement (de 5,7 p. 100 à 31,4 p. 100) que ceux dans le cas des départs volontaires (de 3,9 p. 100 à 14,2 p. 100).

Tableau 14
Régression (renvoi) – régions comptant un centre de ressources humaines (CRH)

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur *P*	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Cinq taux de prestations d'AE supérieurs						
Sept-Îles (Québec)	15,5	0,000	7,7	23,2	0,001	31,4
Bridgewater (N.-É.)	14,9	0,000	9,3	20,5	0,002	30,9
Rouyn-Noranda (Québec)	14,1	0,000	9,4	18,8	0,003	30,0
Charny – Saint-Romual (Québec)	12,6	0,000	8,7	16,5	0,005	28,6
Jonquière (Québec)	11,1	0,000	6,7	15,6	0,004	27,1
Cinq taux de prestations d'AE inférieurs						
Edmonton (Alb.)	-11,0	0,000	-12,7	-9,3	0,007	5,7
Grande Prairie (Alb.)	-8,6	0,000	-10,4	-6,7	0,009	8,0
Red Deer (Alb.)	-7,1	0,000	-9,0	-5,1	0,009	9,4
Lethbridge (Alb.)	-5,9	0,000	-8,0	-3,9	0,009	10,5
Yorkdale (Ont.)	-5,7	0,074	-10,2	-1,2	0,002	10,7

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs congédiés) = 82 675
Source : Profil vectoriel, 3°T1995-2°T1996, 1°T1997-4°T1997 et 4°T2000-3°T2001
Variable de contrôle : Toronto Centre (Ont.)

Congé de maternité ou parental

À la suite de l'adoption du projet de loi C-32, qui est entré en vigueur le 31 décembre 2000, la durée du congé parental dont peuvent bénéficier les parents biologiques et adoptifs a été prolongée, passant de 10 à 35 semaines, tandis que la période de prestations de maternité s'établit toujours à 15 semaines. De plus, les personnes peuvent maintenant présenter une demande de prestations d'AE spéciales (c.-à-d. de maladie, de maternité et parentales) en ayant accumulé 600 heures d'emploi assurable au lieu des 700 heures exigées auparavant. Les parents peuvent choisir de partager les 35 semaines de prestations prolongées; une femme peut, par exemple, recevoir des prestations de maternité ou parentales tandis que son conjoint touchera des prestations parentales au même moment. Les prestations parentales

peuvent être échelonnées et il n'est pas nécessaire qu'elles soient versées au cours de semaines consécutives. Toutefois, la totalité des prestations parentales doit être versée dans les 52 semaines qui suivent la naissance de l'enfant ou après que l'enfant adoptif a été confié aux soins des parents.

Le tableau 15 porte sur les répondants à l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi figurant sur le RE est un congé de maternité ou parental.

Tableau 15
Congé de maternité ou parental – répartition des prestataires d'AE
(%)

	Proport.	Proportion des prestataires d'AE		Versement de prestations d'AE	
	Tous les motifs de cessation d'emploi	Tous les motifs de cessation d'emploi	Congé de maternité ou parental	Dans les cinq semaines suivant la cessation d'emploi	Semaines de chômage >1
Sexe					
Hommes	54,0	54,7	9,3	s.o.	s.o.
Femmes	46,0	45,2	90,7	81,4	82,4
Âge					
Jeunes (15 à 24 ans)	27,9	12,4	11,9	71,9	73,7
Âge mûr (25 à 54 ans)	63,0	76,8	88,1	83,9	84,8
Âgés (55 ans et plus)	9,1	10,8	0,0	s.o.	s.o.
Genre de famille					
Célibataire avec enfants	10,9	8,5	13,1	84,7	84,7
Célibataire sans enfants	38,7	27,8	0,1	s.o.	s.o.
Marié avec enfants	25,6	34,7	85,5	84,1	85,3
Marié sans enfants	24,3	28,7	1,1	s.o.	s.o.
Région					
Atlantique	9,2	13,1	5,5	80,0	80,0
Québec	26,9	31,8	14,9	s.o.	s.o.
Ontario	35,3	29,9	43,2	91,8	94,1
Prairies	16,8	12,7	18,3	79,1	80,9
Colombie-Britannique	11,7	12,5	18,1	87,9	88,6
Conjoint					
Oui	51,4	64,8	88,4	83,8	85,0
Non	48,4	34,9	11,6	72,2	72,2
Conjoint actif					
Oui	36,2	46,9	77,7	84,9	86,2
Non	63,8	53,1	22,3	74,0	74,5

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs en congé de maternité ou parental) = 331
Source : ECPIE, 4°T2000-3°T2001
Nota : Tous les nombres sont pondérés.
s.o. dénote moins de 30 observations.

La majorité des prestataires d'AE (90,7 p. 100), pour lesquels le motif de cessation d'emploi figurant sur le RE était un congé de maternité ou parental, étaient des femmes, la plupart d'entre elles (88,1 p. 100) appartenant au groupe d'âge des 25 à 54 ans. Un examen du genre de famille a permis de constater que la majorité des prestataires d'AE (85,5 p. 100) qui ont pris un congé de maternité ou parental se trouvaient dans la catégorie des personnes mariées avec enfants.

Les taux de prestations d'AE variaient d'une région à l'autre, s'établissant à 79,1 p. 100 dans les Prairies et à 91,8 p. 100 en Ontario. Cette variation peut s'expliquer en partie par le fait que les lois provinciales qui régissent les normes du travail varient grandement. Les travailleuses qui prennent un congé de maternité n'auront pas dans toutes les provinces l'assurance qu'elles pourront réintégrer leur emploi à la fin de leur congé, même si la durée de celui-ci est visée par les dispositions relatives à l'AE. À titre d'exemple, jusqu'à récemment, la période du congé protégé en Alberta était plus courte que la période couverte par le régime d'AE.

Le taux de prestations d'AE était plus élevé si le conjoint occupait un emploi. Là encore, cela dénote l'effet que comporte la présence de personnes à charge sur le versement de prestations d'AE. Près de 78 p. 100 des conjoints des prestataires d'AE étaient actifs, ce qui démontre qu'il est fréquent que les deux parents travaillent. Le taux de participation à la population active chez les femmes de plus de 25 ans a augmenté de 4 p. 100 environ d'octobre 1995 à septembre 2001. Au cours de cette période, le taux de participation des hommes de plus de 25 ans a légèrement fléchi.

Le tableau 16 présente les résultats estimatifs des répondants à l'ECPIE dont le motif de cessation d'emploi figurant sur le RE était un congé de maternité ou parental.

Tableau 16
Régression – travailleurs en congé de maternité ou parental qui ont touché des prestations d'AE

Variable dépendante : versement de prestations d'AE	Écart (%)	Valeur *P*	I.C. de 90 %		Moyenne de l'échant.	Taux de prestations d'AE (%)
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	1,1	0,932	-19,7	21,9	0,020	94,7
20 à 99 employés	-2,8	0,779	-20,3	14,7	0,036	85,7
100 à 499 employés	1,7	0,832	-11,2	14,7	0,075	84,7
Plus de 500 employés	–	–	–	–	0,350	87,5
Inconnue	-2,4	0,555	-9,2	4,3	0,520	84,2
Secteur						
Primaire	12,8	0,071	7,6	18,0	0,010	90,0
Fabrication	-9,1	0,230	-23,3	5,0	0,073	80,0
Construction	12,2	0,056	6,8	17,5	0,010	80,0
Tertiaire	–	–	–	–	0,636	85,9
Public	4,5	0,480	-4,8	13,7	0,071	89,7
Caractéristiques de l'emploi						
Régime de soins de santé	-0,9	0,830	-7,5	5,8	0,379	86,3
Semaines de travail inscrites sur les RE	0,0	0,043	0,0	0,0	279,366	s.o.
Taux de chômage	-2,5	0,000	-3,3	-1,7	9,366	s.o.
Effet du projet de loi C-32	-13,0	0,193	-30,8	4,8	0,249	85,8
Réforme de l'AE	-5,5	0,273	-14,3	3,2	0,279	79,6
Changements depuis la réforme de l'AE	10,4	0,217	-2,4	23,2	0,310	87,6

Taille de l'échantillon (seulement les travailleurs en congé de maternité ou parental) = 964; ce nombre a été obtenu en se limitant à ceux qui comptaient suffisamment d'heures pour être admissibles et au moins deux semaines consécutives de chômage. Les résultats sont fondés sur la régression des probits pondérés.
Source : Trois cycles de l'ECPIE : 3eT1995-2eT1996, 1eT1997-4eT1997 et 4eT2000-3eT2001. Les effets de la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 3eT1995-2eT1996 et 1eT1997-4eT1997. Les changements depuis la réforme de l'AE sont fondés sur la comparaison entre 4eT2000-3eT2001 et 1eT1997-4eT1997.
s.o. dénote moins de 30 observations.

Le tableau 16 montre que les travailleurs des secteurs primaire et de la construction étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que ceux du secteur tertiaire.

Le taux de prestations d'AE augmente à mesure que s'accroît le nombre de semaines de travail indiqué sur le RE.

Le coefficient du taux de chômage semble indiquer qu'à mesure que le taux de chômage augmente, moins il est probable qu'une personne touchera des prestations d'AE en raison d'un congé de maternité ou parental. De plus, il semble que le projet de loi C-32 n'a pas eu d'effet important sur les taux de prestations d'AE en fonction des RE, même si le nombre de demandeurs qui ont touché des prestations de maternité a augmenté. Cela est attribuable au nombre accru de RE sur lesquels figure un congé de maternité. Plus de 92 p. 100 des répondants à l'ECPIE pour lesquels un congé de maternité ou parental figurait sur leur RE ont également donné ce motif de cessation à l'intervieweur au moment de l'ECPIE. Parmi tous les motifs de cessation d'emploi, le congé de maternité ou parental présente la plus étroite concordance entre les renseignements inscrits sur les RE et ceux donnés lors de l'ECPIE.

Conclusion

Le présent rapport a abordé la question de l'admissibilité aux prestations d'AE en examinant le lien qui existe entre le versement de prestations d'AE et les motifs de cessation d'emploi. En se fondant sur les données du dernier cycle de l'ECPIE, l'analyse a permis de donner un aperçu des motifs de cessation d'emploi et d'effectuer une analyse plus poussée des six principaux motifs.

L'analyse générale a révélé que la mise en disponibilité a été le motif de cessation d'emploi invoqué par plus de la moitié (58,6 p. 100) des répondants au dernier cycle de l'ECPIE qui ont touché des prestations d'AE. Venaient ensuite les congés de maternité ou parentaux (10,5 p. 100).

La comparaison des taux de prestations d'AE selon les motifs de cessation d'emploi a révélé que les personnes qui ont indiqué un retour aux études, un congé autorisé, une démission ou une retraite étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité. Les personnes qui ont quitté leur emploi en raison d'un congé de maternité ou parental étaient plus susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs mis en disponibilité.

L'analyse détaillée des six principaux motifs de cessation d'emploi a révélé ce qui suit :

- Les jeunes étaient moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que le groupe d'âge mûr lorsque le motif de cessation était une mise en disponibilité ou un retour aux études. Ils étaient également moins susceptibles de toucher des prestations d'AE que les travailleurs d'âge mûr de sexe masculin, lorsque le motif de cessation était une démission ou un renvoi.

- Les travailleurs saisonniers étaient moins susceptibles que les travailleurs non saisonniers de toucher des prestations d'AE à la suite d'une mise en disponibilité ou d'un retour aux études.

- Dans le cas des personnes mises en disponibilité, plus elles comptaient de semaines consécutives de chômage, plus elles étaient susceptibles de toucher des prestations d'AE.

- Un taux de chômage élevé se traduisait par un taux de prestations inférieur lorsque le motif de la cessation était un congé de maternité ou parental.

- Les taux de prestations d'AE des personnes mises en disponibilité, ayant fait un retour aux études ou ayant démissionné ont été plus faibles au cours du dernier cycle que pendant la période postérieure à la réforme de l'AE.

- La comparaison des réponses données au moment de l'ECPIE et des renseignements indiqués sur les RE a permis de constater que dans certains cas, comme les congés de maternité et le retour aux études, il est raisonnable de croire que le motif de la cessation d'emploi est exact. Dans d'autres cas cependant, tels que le renvoi, le lien est plutôt ténu entre les renseignements qui figurent sur les RE et les réponses données au moment de l'ECPIE.

- Une importante proportion de travailleurs qui ont démissionné et une proportion encore plus grande de travailleurs ayant été congédiés ont touché des prestations d'AE. Les faits semblent indiquer que, dans les différentes régions du Canada, les mécanismes employés par les gestionnaires de Centres de ressources humaines (CRH) diffèrent lorsqu'il s'agit d'approuver des demandes de prestations d'AE présentées par des personnes qui ont démissionné. Ce phénomène est encore plus marqué dans le cas des congédiements, où les taux de prestations d'AE varient considérablement. Les conséquences pouvant découler de cette situation demeurent toutefois imprécises à l'heure actuelle.